

Okul Müdürlerinin Mesleki Profesyonelliklerine İlişkin Görüşleri (Kayseri İli Örneği) *

Opinions of School Principals on Their Professional Professionalism (Case of Kayseri Province)

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, devlet okullarında (ilkokullar, ortaokullar ve ortaöğretim kurumları) görev yapmakta olan okul müdürlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerinin incelenmesidir. Nicel araştırma yaklaşımının benimsendiği çalışma, betimsel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini, Kayseri ilinin merkez ilçelerindeki (Kocasinan, Melikgazi, Talas, İncesu ve Hacılar) 387 okul müdürü oluşturmaktadır. Evrenin yaklaşık %99'una (382 kişi) ulaşılarak ölçek uygulanmıştır. Okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin veriler, "Okul Müdürlerinin Mesleki Profesyonellik Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden araştırmada parametrik testler uygulanmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalar bağımsız örneklem t-testi ve tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile yapılmıştır. İstatistiksel analizlerde SPSS v.23.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin davranışları; karara katılımlı sağlama, mesleki etik, mesleki gelişim ve mesleki özerklik boyutlarında incelenmiştir. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeylerinin çok yüksek olduğu, okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin davranışlarında, cinsiyet, mezuniyet, toplam hizmet süresi, okul yöneticiliğinde geçen hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Ancak karara katılımlı sağlama boyutunda okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin davranışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca görev yapılan eğitim kademesine göre ilkökullerinin, görev yapılan ilçeye göre Melikgazi ilçesindeki okul müdürlerinin ve branşa göre sınıf öğretmeni okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarını daha çok sergiledikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetiminde Mesleki Profesyonellik, Okul Müdürleri, Profesyonellik, Mesleki Profesyonellik, Profesyonel Okul Yöneticiliği

ABSTRACT

The main purpose of this study is to determine the occupational professionalism of school principals based on the opinions of school principals working in public schools (primary schools, middle schools, and secondary education institutions). This is a descriptive study in which a survey model was used. The population of the study consists of 387 school principals in the central districts of Kayseri province (Kocasinan, Melikgazi, Talas, İncesu, and Hacılar). The scale was administered to approximately 99% of the population (382 individuals). Data regarding the occupational professionalism of school principals were obtained using the "School Principals' Professionalism Scale". Since the data showed a normal distribution, parametric tests were applied in the study. Inter-group comparisons were made using independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). The statistical analysis was conducted using the SPSS v.23.0 software package. In the study, the school principals' behaviors regarding their occupational professionalism were examined in the dimensions of professional development, autonomy, ethics, and decision-making participation. The results revealed that the occupational professionalism level among school principals was very high. There was no significant difference in the behaviors related to school principals' occupational professionalism based on gender, graduation, total years of service, and years of service in school administration. However, a significant difference was observed in the dimension of decision-making participation. Additionally, according to the education level it was seen that primary school principals who were previously classroom teachers had higher levels of professional ethical behaviors than school principals who were branch teachers, in Melikgazi district.

Keywords: Professionalism, Professional Professionalism, Professional School Management, School Principals, Vocational Professionalism in Education Administration

GİRİŞ


Meslek, belirli bir eğitimle elde edilen sistematik bilgi, beceri ve kabiliyetlere dayalı; faydalı hizmet sunan veya çeşitli ürünler imal ederek getiri sağlayan ve belirli kuralları olan iş olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2023). Kuzgun (2006) mesleği, belirli bir eğitim yoluyla kazanılan, kuralları toplum tarafından belirlenmiş, ahlaki değerleri içeren, insanlara faydalı mal ve hizmetler üreten, karşılığında para kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı faaliyetler bütünü olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan hareketle mesleklerin toplumdaki bir ihtiyacı gidermek için de yaratıldığını düşünmekte bir sakınca yoktur. Meslek aynı zamanda; bireyin yaşamını devam ettirmek için gösterdiği donanımsal becerilerin, zaman içinde kazanılan deneyimlerin ve bunlarla ilgili becerilerin tümünü de içermektedir (Adıgüzel vd., 2011; Sarıkaya ve Khorshid 2009). McKernan (2008) mesleği; teorik ve pratik bilgiye sahip, sürekli öğrenme ve halka hizmet etmeye isteklilik, özerk karar verme, analiz ve

*Bu makale, Erciyes Üniversitesi-Eğitim Bilimleri Enstitüsü-Eğitim Yönetimi Abd bünyesinde hazırlanan aynı isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Okul Müdürü, Uzman Öğretmen, MEB, Türkiye. ORCID: 0000-0001-6015-4886

² Prof. Dr. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ABD. ORCID:0000-0001-7966-3912

Ali Kılıç¹ 

Mustafa Çelikten² 

How to Cite This Article

Kılıç, A. & Çelikten, M. (2023). "Okul Müdürlerinin Mesleki Profesyonelliklerine İlişkin Görüşleri (Kayseri İli Örneği)" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:116; pp:8666-8680. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.70952>

Arrival: 07 June 2023

Published: 25 October 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

araştırmayı uygulamaya koyma taahhüdüne sahip insanların birliği olarak tanımlar. Meslekler; uzun bir eğitim sürecinden sonra kazanılan, belirli ilkeleri ve etik kuralları olan faaliyetlerdir. Meslek aynı zamanda; bireyin yaşamını devam ettirmek için gösterdiği donanımsal becerilerin, zaman içinde kazanılan deneyimlerin ve bunlarla ilgili becerilerin tümünü de içermektedir (Adıgüzel vd., 2011; Sarıkaya ve Khorshid 2009). Mesleğin kökeni iştir, ancak işten farklı pek çok boyutu vardır. Bu nedenle meslek kavramını tanımlamanın zor olduğu söylenebilir. Bu açıdan mesleğin işten ayrılmasını mümkün kılan en önemli fark; bireylerin kendi alanlarında bilgi, beceri ve yeterliliklerini ortaya koymalarıdır (Bayhan, 2011) ve bu anlamda meslek profesyonel uzmanlık gerektiren bir sistemdir. Mesleklerle ilgili genellikle şu üç kavram “profesyonel, profesyonelleşme ve profesyonellik” çok yoğun şekilde kullanılmaktadır (Yazıcı, 2020, s. 12).

Fransızca ‘iş’ profession kelimesinden türemiş olan profesyonel kelimesi ‘çalışan’ manasını taşımaktadır. Bir kavram olarak, "işini hakkıyla yapan, özel hayatı ile iş hayatını dengeleyebilen insan modeli" demektir (Ogan İtmeç, 2008, akt. Güçlü ve Ünal, 2020, s. 384-406). Profesyonel, kâr elde etmek amaçlı iş yapan meslek sahibi (kimse) olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Baltaş (2003, akt. Süzen, 2020) profesyoneli, bir çalışma alanını meslek olarak benimseyen, derinleştiren ve bu alandaki bilgi ve tecrübesiyle geçimini sağlayan kişi olarak tanımlamaktadır. Profesyonellik ise, birbirinden farklı yetkinlikleri içeren tutumlar ve davranışlar bütünü, bir düşünme biçimi ve bakış açısıdır (Van Mokk vd., 2009). İşin doğru ve özenli bir şekilde ve ayrıca en az hata ile tamamlanması profesyonelliğin vücut bulmuş halidir. Profesyonelliğin bir diğer göstergesi de bir işi en ince detayına kadar bilmek ve uygulamak, aynı zamanda tüm incelikleriyle birlikte beklentileri aşan işler ortaya çıkarmaktır. Bu bağlamda profesyonellik, yüksek kalite standartlarına ulaşma ve hizmet kalitesini artırmaya yönelik davranışlar ve tutumları içeren çok yönlü bir düşünce sistemi veya çok boyutlu bir yapı olarak yorumlanabilir (Adıgüzel vd., 2011). Profesyonellik, nitelik ve kazanılmış yetkinliklerin ne olduğu ve bir işi başarıyla yapabilmek için gerekli yeteneklerin neler olduğu ile ilgilidir (Demirkasimoğlu, 2010). Ayrıca profesyonellik, mesleki standartları belirleyen ve hizmet kalitesini artıran temel faktörlerden biridir (Karacaoğlu Vicdan, 2010). Profesyonellik sadece belirli meslekler için değil; tüm işgörenler, toplumda görevi olan herkes için sahip olunması gereken bir bakış açısı ve davranış biçimi olarak ifade edilebilir (Gökçora, 2005). Profesyonellik, dinamik olarak yapılandırılmış bir süreç olarak görülebilir. Profesyonellik, herhangi bir görevi yerine getirebilmek için kaliteli entelektüel eğitim almış olmak, bu eğitimle bilgi ve deneyim kazanarak mükemmelliğe ulaşmak ve bireysel ilkelerin rehberliğinde deneyimin eyleme dönüştürülerek özgür faaliyetlerde bulunabilmektir. Bu bağlamda profesyonellik söz konusu olduğunda ilk akla gelen, alanında eğitimli uzmanlar tarafından verilen ve ilgili meslek kuruluşları tarafından desteklenen hizmettir. Aynı zamanda bu hizmetin kalitesini artırma ve en iyiye ulaşma kaygısı, sürekli ilerleme ile özgünlüğünü ortaya koyarak profesyonelliğe de tanıklık etmektedir (Karahana, 2006; Raelin, 1999, akt. Adıgüzel vd., 2011). Tanımlar benzerdir ve genel anlamda profesyonellik, uzmanlık gerektiren bilgi ve becerilerle yapılan vasıflı iş olarak tanımlanabilir. Profesyonelliğin ilk şartı, bireyin içsel motivasyonudur. Bireylerin kendilerini öğrenmeye ve geliştirmeye yönlendirmesini sağlayan temel etken, dış güçlerden daha çok içsel merak ve ihtiyaçlarıdır. Profesyonel bir tutuma sahip olan kişiler, istek ve ihtiyaçlarını yaşam kalitelerini yükseltmek için kullanabilir ve profesyonelleşme sürecine gönüllü bir şekilde ve içsel motivasyonla girişebilirler. Bireylerin gönüllülüğü olmadan mesleki yaşamda gelişim, değişim ve örgütsel birlikten söz edilemez (Karnak, 2020).

Sözlük anlamı olarak profesyonelleşme, profesyonel bir insandan beklenen yetenek anlamına gelir, profesyonel ise nitelikli bir işçi, nitelikli bir kişi olarak tanımlanır. Karasu'ya (2001) göre, profesyonelleşme, bir uğraşın meslek haline gelmesi ve bireylerin hareketlerinin dinamik bir sürece girmesiyle gerçekleşir. Toplumsal ihtiyaçlara yüksek kalitede cevap verebilmek için ustalaşma olarak da adlandırılan profesyonelleşme kavramı, örgütsel boyuta varan bir durumdur. Martinet vd.'ye (2001, akt. Gezer, 2021) göre profesyonelleşme, bir mesleğe atfedilen kriterlerin yerine getirilmesi süreci ve mesleğe giriş için gerekli yeterliklerin geliştirilmesi ve güçlendirilmesidir.

Profesyonelizm genellikle profesyonelleşme ve profesyonellikle karıştırılır ve profesyonelizm mesleklere yönelik tutum ve davranışlar olarak tanımlanır. Profesyonelizm işgörenler ve uğraş alanları olan meslekleriyle ilgili bir ideoloji ve bakış açısıdır (Buyruk, 2015). Bu ideolojinin içerisinde, mesleğin eylemlerinin temelini oluşturan uzmanlık, özerklik, sorumluluk, mesleki etik, çalışkanlık, fayda, bilimsel mükemmellik ve insanlığa bağlılık gibi değerler vardır. Ayrıca işgörenler ve onların mesleklerine karşı tarafsızlık, adalet, akılcılık, faydacılık, üretim bilinci, bilimsellik, sorumluluk alanlarında insanların birleştiği bir dünya görüşünü benimser (Kurutkan, 2010).

Günümüz toplumsal yapılarında görülen hızlı değişimler ve teknoloji alanındaki gelişmeler, işgörenlerin profesyonelliğine ve uzmanlığına yapılan vurgunun giderek artmasına neden olmuştur. Zamanla bu vurgu arttıkça örgütsel yaşam daha karmaşık hale gelmiş ve çalışanlar arasında profesyonelliğe ve uzmanlığa duyulan ihtiyaç artmıştır (Adıgüzel vd., 2011; Altinkurt ve Yılmaz, 2014). Buradan hareketle söylenebilir ki eğitimde ve eğitim yönetiminde de profesyonelleşme kaçınılmaz bir eğilimdir ve eğitim bu hızlı değişim sürecinin hem öncüsü hem de

lideri olmalıdır. Bu bağlamda eğitim sürecinin en önemli aktörleri olarak kabul edilen okul müdürlerinin kalite beklentilerini karşılayabilmelerinin en önemli koşullarından biri de mesleki profesyonellikleri olarak kabul edilebilir. Profesyonellik anlayışı sayesinde okul müdürleri, mesleki gelişimlerini artıracak ve bu yolla eğitimin kalitesinin yükseltilmesine katkı sağlayacaklardır. Müdür, okul başarısının ana kaynağı olarak görülür ve okul performansının belirleyicisidir. Profesyonel bir lider olarak müdürün rolü; okuldaki eğitimin kalitesini değerlendirmek, geliştirmek ve okulun tüm paydaşlarını eğitim öğretim süreçlerine dâhil etmektir.

Mesleki profesyonellik; örgütsel profesyonellikten bireysel profesyonelliğin çıkarılmasıyla geriye kalandır (Karnak, 2020). Mesleki profesyonellik, mesleklerin toplumdaki statüsü, çalışanların saygısı ve iş doyumları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir ayrıca ekonomi sektöründeki değişim ve gelişmelerin yanı sıra toplumsal ihtiyaçların farklılaşması ve karmaşıklaşması mesleki profesyonelliği neredeyse zorunlu hale getirmektedir. Mesleki profesyonellik; yüksek iş performansına ulaşmak ve hizmet kalitesini iyileştirmek için bireylerin mesleki becerileri, tutumları, etkileşimleri ve davranışları hakkında içselleştirilmiş inançlar olarak da tanımlanabilir (Swisher ve Page, 2005). Mesleki profesyonelliğin kapsamını şu unsurlar oluşturmaktadır (Budak, 2009): Hizmetin sunumunun nasıl olması gerektiğini belirlemek, hangi bilgi ve donanım ihtiyacı duyulduğunu tasarlamak, olası sorunları önceden tahmin etmek, izlenecek yol haritasını oluşturmak ve bunu konjonktürel gelişmelere paralel olarak yapmak.

Eğitim kurumları, etkileşimde buldukları ve etkiledikleri çevre bakımından geniş kitlelerle temas halindedir. Bireysel, toplumsal, ulusal ve hatta evrensel etki düzeyine sahiptirler. Bu nedenle eğitim kurumları mesleki profesyonelliğe en çok ihtiyaç duyan kuruluşlardır (Demirkasimoğlu, 2010). Eğitim lideri olarak bir okul müdürü; mesleki profesyonelliği ile eğitime ve içinde bulunduğu topluma katkı sağlamalı, işin gerektirdiği mesleki ilkelere ve meslek etiği anlayışına uygun fikir ve eylemlerde bulunmalı, faaliyetleri gerçekleştirirken iş bölümünden yararlanmalı ve ayrıca çalışma ortamını geliştirmelidir. Personeli için uygulamalarda rol model olmalı, kanuni zorunluluklar ve sorumlulukları dışında okula anlamlı katkılarda bulunmalıdır. İşgörenler ve öğrencilere karşı tutum ve davranışlarında adil olmalıdır. Buradan anlaşılacağı üzere mesleki profesyonelliğe sahip bir okul müdürünün okulun gelişimine ve değişimine önemli miktarda katkı sağlayacağı, öğretmen ve öğrenci başarısını artıracığı, okulda yerleşik bir kurum kültürü oluşturacağı ve bunun sürekli gelişimi için çaba sarf edeceği öngörülebilir (Yazıcı, 2020).

Eğitim yönetimi; uygulama gerektiren bir çalışma alanı olarak daha önceden hedeflenmiş eğitim çıktılarına ulaşmak için kullanılacak kaynakları saptama, değerlendirme ve tahsis etme sürecidir (Ali ve Abdalla, 2017). Çelikten'e (2021) göre; profesyonel okul yöneticiliği, kişinin mesleki ve asli görevi olarak iş tanımında belirtilen işi yaptığı bir uzmanlık alanıdır. Profesyonel okul yöneticiliği; tarafsız, iletişimi güçlü, insanları ve içinde bulunduğu sosyal yapıyı tanıyan, ekip çalışmasını seven ve örgüt kültürüne hâkim, iç disipline sahip, farklı fikirlere sahip çıkan ve saygı duyan, uyumlu ve gerektiğinde affedici, kurum kültürü oluşturabilen ve geliştirebilen, adil davranan, çözüm odaklı, vizyon sahibi, akademik ve sosyal açıdan eğitime önem veren, uzmanlık eğitimi almış, mevzuatı çok iyi bilen deneyimli yöneticilerin bulunduğu bir çalışma alanıdır. Eğitim yönetiminde mesleki profesyonellik; okul liderlerinin profesyonel olarak kendilerini ve kadrolarını mesleki açıdan sürekli geliştirmeleri, tüm işgörenlerin kararlara katılımını sağlamaları, mesleki özerkliğe ve mesleki etiğe sahip olmaları anlamına gelmektedir. Eğitim yönetiminde mesleki profesyonellik; okul liderlerinin kendilerini ve mahiyetindeki kadrolarını mesleki açıdan sürekli geliştirmeleri, tüm personelin kararlara katılımını sağlamaları, mesleki özerkliğe ve mesleki etiğe sahip olmaları anlamına gelmektedir. Eğitim yönetiminde profesyonelleşmenin okullarda sürekli gelişim ve değişime yol açacağı düşünülmektedir. Ayrıca öğrenci başarısını ön planda tutarak artıracığı ve okullarda kurum kültürünü geliştireceği öngörülmektedir (Yazıcı, 2020).

Alanyazın incelendiğinde mesleki profesyonelliğin boyutlarına ilişkin farklı sınıflamaların olduğu görülmektedir. Mesleki profesyonellik boyutları; mesleki topluluğa katkı, standartların öz denetimi, akademik sorumluluk ve etkililik olarak (McMahon ve Hoy, 2009) incelendiği gibi; duygusal emek, kişisel gelişim, mesleki doyum ve kuruma katkı (Altınkurt ve Yılmaz, 2014) olarak da ele alınmaktadır. Bayhan (2011) ise yaptığı çalışmada mesleki profesyonelliğin boyutlarını; etkililik, mesleki yeterlik ve profesyonel yaklaşım olarak incelemiştir. Yazıcı (2020) ise yaptığı çalışmada ve geliştirdiği OMMPÖ'de okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerini; mesleki etik, mesleki gelişim, mesleki özerklik ve karara katılımı sağlama boyutlarında ele almıştır. Bu çalışmada Yazıcı'nın (2020) geliştirdiği ölçek aracılığıyla aynı boyutlar üzerinden okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Bu çalışmada mesleki profesyonelliğin boyutlarına ilişkin benimsenen söz konusu sınıflandırma doğrultusunda, mesleki profesyonellik boyutları ayrıntılı olarak aşağıda incelenmiştir.

Mesleki Gelişim: Meslekte öğrenmek için bilgi, beceri, yetenek olarak tanımlanabilen mesleki gelişim kavramı, eğitim yönetimi çalışmalarında önemli faktörlerden biri olmuştur (Seferoğlu, 2001). Mesleki gelişim; işgörenlerin çalıştıkları alanlarda kendilerini teknik, yasal ve kavramsal açılarından güncel tutabilmeleri için önem ve hatta

gereklilik arz etmektedir. Mesleki gelişimin bir başka gerekçesi ise mesleki başarının genellikle sinerjik olarak daha fazla başarıya yol açmasıdır (Rosenholtz, 1985). Mesleğini profesyonel olarak uygulayan çalışanların gelişimi, uygun öğrenme deneyimlerini ve yeterlik düzeyini aşan durumları gerektirir (Murphy ve Calway, 2008). İşgörenler mesleki gelişim sayesinde, alanlarıyla ilgili bilgilerini derinleştirebilir, çalışma alanlarında meydana gelen güncel gelişmelerden haberdar olurlar, kabiliyetlerini çalıştıkları mesleğin standartlarıyla uyumlu hale getirirler (Reese, 2010). Buradan bakıldığında mesleki gelişim, hem içinde yer aldığı örgütten etkilenir hem de örgütü etkiler. Mesleki gelişim, Sergiovanni'ye (1987) göre, okul müdürlerinin mesleki becerilerini ve bilgi altyapılarını güçlendirmekle ilgilidir. Gürkan ve Toprakçı'ya (2018) göre, okul müdürlerinin meslekleri ile ilgili bilimsel yayınları takip etmeleri, okulda karşılaştıkları sorunlar ve çözümleri hakkında yayımlanmış bilimsel çalışmaları takip etmeleri mesleki gelişim davranışlarına örnek olarak gösterilebilir. Bir okulun ancak müdürü kadar olduğunu belirten Açıkalin'a (1998) göre, okuldaki her şeyi kuran, inşa eden ve geliştiren ana unsur müdürdür ve müdürün nitelikleriyle birlikte yetenekleri okul organizasyonunda açıkça hissedilmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek ve hatta planlamak okul müdürlerinin görevlerinden biri olarak görülebilir (Guskey, 2000). Okul müdürlerince mesleki gelişimleri desteklenen öğretmenler, mesleki gelişimlerine yönelik çalışmalara ve etkinliklere daha kolay katılabilmektedirler. Okulun verimliliği ve kalitesi, öğretmen başarısıyla doğru orantılıdır. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin mesleki gelişimlerine önem vermek ve mesleki gelişimlerini desteklemek, okul yönetiminin görevidir (Gözler, 2008). Etkili yöneticiler, öğretmenleri cesaretlendirerek karara katılmalarını sağlar ve mesleki gelişmelerini destekler (Şişman, 2002). Okul müdürlerinin ve/veya okul liderlerinin mesleki gelişim çalışmalarının gerekliliği konusunda inançları ve mesleki gelişime verdikleri değer, onu işe yarar ve etkili kılan temel unsurdur. Tam da bu sebepten yöneticilerin desteği mesleki gelişimde başarı için büyük bir değere sahiptir (Harwell, 2003).

Karara Katılımı Sağlama: Karara katılım, karar verme sürecinin örgüt üyeleriyle birlikte yapılmasıdır (Aksay ve Ural, 2008). Aydın'a (2000) göre, personelin karara dahil olması, ortak karar alma anlamına gelir; yani yetki devri söz konusu değildir. Karara katılım, farklı konulardaki insanların birlikte karar verdiği bir ekip yönetim tekniğidir (Eren, 1998). Başaran (2000) karara katılımın, çalışanın yönetimin karar verme sürecinde aktif rol almasını ve problem çözücü olarak hareket etmesini sağladığını vurgulamaktadır. Karara katılma, işgörenleri örgütle bütünleştirir ve onların örgütsel kararları uygulama durumunu yükseltir. Karara katılımı sağlama; okul müdürlerinin, okulun işleyişiyle ilgili konularda alınacak kararlara öğretmenleri dahil etmesi, onların görüş ve önerilerini dikkate almasıdır (Bursalıoğlu, 1991). Etkili bir okul müdürünün, yönetsel uygulamalar için alınan kararlarda öğretmenlerin değer yargılarını da dikkate alarak hareket etmesi gerekmektedir. Okul yönetiminde alınan kararlarda öğretmenlerin katılımı, onların motivasyonunu yükseltir ve öğretmenlere okulun bir parçası olduğu hissini yaşatır. Bu da öğretmenlerin okula karşı hissettikleri aidiyet duygusunu yükseltir (Hoy ve Miskel, 2010). Karara katılımı sağlama çalışmaları doğru yapıldığında öğretmenlerin sorunlara çözüm bulma ve en uygun seçeneği belirleme becerileri artar. Takmaz'a (2009) göre, öğretmenler karar alma süreçlerine daha fazla dahil oldukça örgütsel iletişim algısının arttığı görülmektedir. Çelikten (2001), etkili okullarda karar vermenin şekillenmesinde karar verme sürecine katılımın öneminden bahsetmiş, okul yöneticilerinin personeli ile birlikte karara almaya özen göstermelerinin önemini vurgulamıştır. Cemaloğlu (2002), okul yönetiminin öğretmen performansını artırmadaki rolünden bahsetmiş ve öğretmenlerin herhangi bir sorunun çözümüne katılımını sağlamanın liderlik becerilerini geliştirdiğini bulmuştur. Uyar (2007) araştırmasında, okul yönetim kurullarının öğretmenleri yönetsel kararlara dahil etmesi durumunda eğitim kalitesinin arttığını ve daha demokratik bir örgüt ikliminin oluşup geliştiğini belirtmektedir. Tüm bu araştırmalara dayanarak karara katılımın, öğretmenler ve işgörenler üzerinde pozitif etkileri olduğu söylenebilir. Yöneticinin, personelin karara katılımı konusunda çaba harcaması ve objektifliği sağlama noktasında gerekli duyarlılığı göstermesi gerekmektedir. Okul yöneticisinin kararları bir başına alması, öğretmeni yalnızca uygulayıcı olarak görmesi, okulun demokrasi kültürünü zedeleyecek ve okul iklimini de olumsuz yönde etkileyecektir. Okul müdürlerinin önemli kararları almadan önce öğretmenlere danışması, onların eleştirilerini ve önerilerini dikkate alması, öğretmenleri her aşamada karar sürecine dahil etmesi, okul ve öğrenci başarısı, eğitim ve öğretimin etkililiği için öğretmenlerle sürekli görüşmesi, karara katılımı sağlama davranışlarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Mesleki Etik: Meslek etiği ya da mesleki etik, ilgili meslek için kalıplaşmış ve kabul edilmiş davranış kuralları ve/veya mesleki ilkeler olarak tanımlanabilir. Özellikle eğitim yöneticilerinin görevlerini yerine getirirken bu ilke ve kurallara hem okul içi hem de okul dışı uygulamalarında riayet etmeleri gerekmektedir (Erdem, 2015). Değer yargılarının eğitim hedeflerinin belirlenmesinde ve bu hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olduğu düşünüldüğünde, günümüz okul liderlerinin etik ilkelerle tutarlı bir şekilde davranmasının ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Bu sebeple günümüz taleplerini karşılamak isteyen okul liderlerinin dürüst, ahlaklı ve adil bir tutum benimsemeleri gerekmektedir. Etik ilkelerin okul yönetimi tarafından içselleştirilmesi, öğretmenler üzerinde olumlu bir etki yaratacak ve onların görevlerini daha başarılı, daha mutlu ve daha özverili bir şekilde yürütmelerine

yardımcı olacaktır (Çetin ve Özcan, 2004). Okul müdürleri öğretmenlerine eşit mesafede durmalı, saygılı ve tarafsız olmalı, öğretmenleri arasında fırsat ve sorunları eşit paylaşmalı, öğretmenlerine değer vermeli ve eğitimin kalitesini yükseltmek için çalışmalı; din, siyaset, ırk ve cinsiyet ayrımı yapmamalıdır (Erdoğan, 2007). Bir okul müdürünün öğretmenlere karşı adil davranması, örgüt içi uygulamalarında ve aldığı kararlarda daima tarafsızlık ilkesiyle hareket etmesi, okul paydaşları arasında oluşan/oluşabilecek sorunlara adil çözümler bulmaya çalışması ve iş yükünü, sorumluluğu ve fırsatları öğretmenler arasında eşit olarak paylaşmaya çalışması gibi göstergeler okul müdürünün mesleki etik davranışlara sahip olduğunu kanıtıdır, denebilir.

Mesleki Özerklik: Mesleki özerklik, özdenetim ve uzmanlık alanı dahilinde hareket etme özgürlüğü veya bir hareket ve/veya olaylar dizisini başlatıp tamamlama ve yapılacak işin yöntemini, kapsamını ve hızını kontrol altında tutma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Kılıç, 1998). Gillon'a (1995, akt. Doğan ve Can, 2009) göre mesleki özerklik kavramı; bağımsız olarak düşünme, karar verme ve buna bağlı olarak hareket edebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Mesleki özerklik, çalışanların meslektaşları ile iş birliği içinde oluşturduğu etik ilkelerine dayalı yetki ve kontrole sahip olduğu durumu ifade eder (Buyruk ve Akbaş, 2021; Evetts, 2006). Mesleki özerklik; kişilerin, toplulukların, örgütlerin, kurumların, gerçek veya tüzel kişilerin haklarını ihlal etmeden kendileriyle ilgili konularda hedef belirleyebilme ve karar verebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Demirtaş ve Güneş, 2002). Mesleki özerklik, okul bazında düşünüldüğünde üst otoritenin belirli alanlarla sınırlı olmak kaydıyla yetkilerinin bir kısmını okullara aktarması olarak ifade edilebilir. Okul müdürünün baskı ve engellerden yana kendini güvende hissedebileceği, statüsünün kendisine verdiği yetkiyi kullanabileceği, kararlar alabileceği, alınan kararları uygulayabileceği özerk ve özgür bir ortama ihtiyacı vardır. Bu durumda okul müdürünün özerk olması demek, statüsünün kendisine verdiği yetkiyi kullanırken çeşitli çıkar gruplarından gelebilecek baskı ve engellere karşı koyabilecek güce ve kararlılığa sahip olması demektir. Mevzuatta öngörülmemekle birlikte, mali kaynakların kullanımında okula fayda sağlayacak işler yapması, okul yararına yapılacak faaliyetlerde inisiyatif alması, öğrenci ve öğretmenlerin ihtiyaçlarında çeşitli değişiklikler yapması gibi göstergeler okul müdürünün mesleki özerklik davranışlarına ve duygusuna sahip olduğunu göstermektedir, denilebilir.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında Kayseri ilinin 5 merkez ilçesinde (Kocasinan, Melikgazi, Talas, İncesu ve Hacılar) bulunan devlet okullarında görev yapmakta olan okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin görüşlerine göre, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının nasıl olduğudur. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki problemlere yanıt aranmıştır:

1. Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarını gösterme sıklığı ve mesleki profesyonellik düzeyi nedir?
2. Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışları branş, görev yapılan eğitim kademesi, görev yapılan ilçe, cinsiyet, mezuniyet durumu, toplam hizmet süresi ve okul yöneticiliğinde geçen hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında, Kayseri ilinin merkez ilçelerindeki (Kocasinan, Melikgazi, Talas, İncesu ve Hacılar) devlet okullarında (ilkokullar, ortaokullar ve ortaöğretim kurumları) görev yapmakta olan okul müdürleri oluşturmaktadır. Okul müdürü sayıları ile ilgili istatistiki bilgi Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden 13.10.2022 tarihli dilekçe ile talep edilmiş ve ilgili dilekçeye 24.10.2022 tarihinde cevap verilmiştir. Cevabi yazıya göre, Kayseri ilinin 5 merkez ilçesinde dört yıllığına görevlendirilen ve görevde olan toplam 429 okul müdürü bulunmaktadır. Bu sayıya 42 anaokulu müdürü dahildir ancak anaokullarında görev yapan okul müdürlerine ölçek uygulanmayacağı için geriye kalan 387 (ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim okulları) okul müdürü araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde, örneklem alma yoluna gidilmemiş ve araştırma evreninin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini araştırmacı tarafından ulaşılan 387 okul müdüründen çalışmaya katılmayı kabul eden ve ilgili ölçeği yanıtlayarak dönüş yapan 382 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, evrenin yaklaşık olarak %99'una tekabül etmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında, araştırmacı tarafından hazırlanan "kişisel bilgi formu" (cinsiyet, branş (sınıf öğretmenliği veya branş), görev yapılan eğitim kademesi, görev yapılan ilçe, mezuniyet durumu (lisans veya lisansüstü), toplam hizmet süresi ve okul yöneticiliğinde geçen hizmet süresine ilişkin 7 soruyu içeren) ve Yazıcı

(2020) tarafından geliştirilen, 4 alt boyut ve 22 maddeden oluşan “Okul Müdürlerinin Mesleki Profesyonellik Ölçeği (OMMPÖ)” kullanılmıştır. 51li Likert tipindeki ölçeğin cevaplandırılmasında araştırmaya katılan okul müdürlerinin ölçekte yer alan her bir ifade için (1) Hiçbir zaman, (2) Nadiren, (3) Ara sıra, (4) Çoğu zaman, (5) Her zaman şeklindeki cevap seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek aracılığıyla okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilgili davranışlarının sıklığını ve mesleki profesyonellik düzeyini belirlemek için aritmetik ortalamalar kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı Mesleki Gelişim faktörü için ,86, Karara Katılımı Sağlama faktörü için ,83, Mesleki Etik faktörü için ,83, Mesleki Özerklik faktörü için ,67 ve ölçeğin tümü için ,83 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS v.23.0 (Social Sciences Statistical Package) sosyal bilimler için istatistik programı kullanılarak analize tabii tutulmuştur. Araştırmaya katılanların kişisel özellikleriyle ilgili sorulara verdikleri yanıtlar için frekans, yüzde dağılım ve ortalama değerleri hesaplanmıştır. Veri analizinde, iki grup arasındaki anlamlı farklılıkları saptamak için bağımsız grup t-testi, ikiden fazla grup arasındaki anlamlı farklılıkları saptamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve hangi grupların ortalamaları arasında fark olduğunu saptamak için Tukey HSD testi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel analizlerde ,05'lik bir anlamlılık düzeyi dayanak alınmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Çarpıklık ve basıklık katsayıları

| | Çarpıklık (Skewness) | Basıklık (Kurtosis) |
|------------------------------|----------------------|---------------------|
| Genel Mesleki Profesyonellik | ,034 | -,211 |
| Karara Katılımı Sağlama | -,463 | -,326 |
| Mesleki Etik | -1,498 | 1,695 |
| Mesleki Gelişim | -,049 | ,089 |
| Mesleki Özerklik | -,251 | -,542 |

Tablo 1'de görüldüğü gibi, genel mesleki profesyonellik için çarpıklık değeri ,034, basıklık değeri -,211; karara katılımı sağlama için çarpıklık değeri -,463, basıklık değeri -,326, meslek etik için çarpıklık değeri -1,498, basıklık değeri 1,695, mesleki gelişim için çarpıklık değeri -,49, basıklık değeri ,089, mesleki özerklik için çarpıklık değeri -,251, basıklık değeri -,542 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayıları -1,5 ile +1,5 arasında ise verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilebilir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Meslek etiği verilerinin çarpıklık ve basıklık katsayıları sırasıyla-1.498 ve 1.695'tir. Bu değerlere göre veri grubu normal dağılım göstermemektedir. Ancak -2 ile +2 arasındaki basıklık ve çarpıklık değerleri ile de verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (George ve Mallery 2010; Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2009; Lomax ve Hahs-Vaughn, 2013). Hatta Kline'a (2011) göre normallik varsayımı için çarpıklık ve basıklık değerlerinin 3'ten küçük olması yeterlidir. Sonuç olarak, bu çalışmada verilerin normal dağıldığı varsayılmış ve bu nedenle parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin görüşlerine göre okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarına ait bulgulara yer verilmiştir.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarını gösterme sıklığı ve mesleki profesyonellik düzeyi nedir? Bunun için okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin davranışlarının boyutlar düzeyinde en yüksek ve en düşük değerleri, aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin betimsel istatistikler

| Boyutlar | n | Min | Max | \bar{X} | Ss |
|-------------------------------|-----|------|------|-----------|-----|
| Karara Katılımı Sağlama | 382 | 3,14 | 5,00 | 4,46 | ,42 |
| Mesleki Etik | 382 | 3,17 | 5,00 | 4,79 | ,31 |
| Mesleki Gelişim | 382 | 1,00 | 5,00 | 3,55 | ,72 |
| Mesleki Özerklik | 382 | 2,20 | 5,00 | 3,99 | ,64 |
| Mesleki profesyonellik toplam | 382 | 3,23 | 5,00 | 4,28 | ,33 |

Tablo 2 incelendiğinde okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeylerinin çok yüksek olduğu görülmektedir (n = 382, \bar{x} = 4,28). Katılımcıların mesleki profesyonellik boyutları içinde en sık gösterdikleri davranışları sırasıyla mesleki etik (\bar{x} = 4,79), karara katılımı sağlama (\bar{x} = 4,46), mesleki özerklik (\bar{x} = 3,99) ve mesleki gelişim (\bar{x} = 3,55) olmuştur. Buradan anlaşılacağı üzere çalışmanın alt boyutlarında en sık gösterilen mesleki profesyonellik davranışı mesleki etik olurken en az sıklıkla gösterilen davranış mesleki gelişim olmuştur.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışları branş, görev yapılan eğitim kademesi, görev yapılan ilçe, cinsiyet, mezuniyet durumu, toplam hizmet süresi ve okul yöneticiliğinde geçen hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiş olup ilgili sonuçlar Tablo 3'te ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 3: Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

| | Cinsiyet | n | \bar{X} | Ss | sd | t | p |
|------------------------------|----------|-----|-----------|-----|-----|--------|------|
| Karara Katılımı Sağlama | Kadın | 10 | 4,34 | ,55 | 380 | -,938 | ,349 |
| | Erkek | 373 | 4,46 | ,41 | | | |
| Mesleki Etik | Kadın | 10 | 4,88 | ,20 | 380 | ,912 | ,362 |
| | Erkek | 372 | 4,78 | ,32 | | | |
| Mesleki Gelişim | Kadın | 10 | 3,55 | ,69 | 380 | -,036 | ,971 |
| | Erkek | 372 | 3,55 | ,72 | | | |
| Mesleki Özerklik | Kadın | 10 | 3,62 | ,74 | 380 | -1,898 | ,059 |
| | Erkek | 372 | 4,00 | ,63 | | | |
| Genel Mesleki Profesyonellik | Kadın | 10 | 4,18 | ,38 | 380 | -,978 | ,329 |
| | Erkek | 372 | 4,28 | ,33 | | | |

Tablo 3'te görüldüğü gibi, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışları, karara katılımı sağlama boyutunda [$t(380)=-,938$, $p>,05$], mesleki etik boyutunda [$t(380)=,912$, $p>,05$], mesleki gelişim boyutunda [$t(380)=-,036$, $p>,05$], mesleki özerklik boyutunda [$t(380)=-1,898$, $p>,05$] olarak bulunmuştur. Mesleki profesyonelliğin genelinde ise [$t(380)=-,978$, $p>,05$] olarak bulunmuştur. Buradan hareketle diyebiliriz ki; okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışları alt boyutlarda ve mesleki profesyonelliğin genelinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4: Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre ANOVA testi sonuçları

| Boyutlar | Eğitim Kademesin | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | |
|------------------------------|------------------|-----------|------|-------------------|-----------------|---------|--------------------|------|-------|------|
| Karara Katılımı Sağlama | A-İlkokul | 154 | 4,53 | ,45 | Gruplar arası | 1,322 | 2 | ,661 | 3,792 | ,02 |
| | B-Ortaokul | 111 | 4,45 | ,33 | Gruplar içi | 66,062 | 379 | ,174 | | A-C |
| | C-Lise | 117 | 4,39 | ,43 | Toplam | 67,384 | 381 | | | |
| Mesleki Etik | A-İlkokul | 154 | 4,78 | ,35 | Gruplar arası | ,064 | 2 | ,032 | ,312 | ,732 |
| | B-Ortaokul | 111 | 4,77 | ,30 | Gruplar içi | 38,905 | 379 | ,103 | | |
| | C-Lise | 117 | 4,81 | ,28 | Toplam | 38,969 | 381 | | | |
| Mesleki Gelişim | A-İlkokul | 154 | 3,56 | ,75 | Gruplar arası | ,038 | 2 | ,019 | ,036 | ,965 |
| | B-Ortaokul | 111 | 3,54 | ,79 | Gruplar içi | 200,604 | 379 | ,529 | | |
| | C-Lise | 117 | 3,56 | ,61 | Toplam | 200,642 | 381 | | | |
| Mesleki Özerklik | A-İlkokul | 154 | 4,08 | ,62 | Gruplar arası | 1,953 | 2 | ,976 | 2,399 | ,092 |
| | B-Ortaokul | 111 | 3,94 | ,67 | Gruplar içi | 154,258 | 379 | ,407 | | |
| | C-Lise | 117 | 3,92 | ,61 | Toplam | 156,238 | 381 | | | |
| Genel Mesleki Profesyonellik | A-İlkokul | 154 | 4,32 | ,33 | Gruplar arası | ,430 | 2 | ,215 | 1,947 | ,144 |
| | B-Ortaokul | 111 | 4,26 | ,35 | Gruplar içi | 41,882 | 379 | ,111 | | |
| | C-Lise | 117 | 4,25 | ,30 | Toplam | 42,313 | 381 | | | |

Tablo 4 incelendiğinde görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinin karara katılımı sağlama alt boyutundaki puanlar arasında anlamlı bir farklılık [$F(2-379)=3,792$; $p<,05$] görülmektedir. Okul müdürlerinin mesleki etik [$F(2-379)=,312$; $p>,05$], mesleki gelişim [$F(2-379)=,036$; $p>,05$] ve mesleki özerklik [$F(2-379)=2,399$; $p>,05$] boyutlarındaki ve mesleki profesyonellik ölçeğinin genelindeki [$F(2-379)=1,947$; $p>,05$] puanları ise anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Karara katılımı sağlama alt boyutu için ortaya çıkan farkın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçları incelendiğinde; ilkokulda görev yapan müdürlerle ($\bar{x}=4,53$, $Ss=,45$) liselerde görev yapan müdürlerin ($\bar{x}=4,39$, $Ss=,43$) puan ortalamaları arasındaki farklılaşmanın anlamlı düzeyde olduğu ($p<,05$) görülmüştür. Ortalamalar arası farklar dikkate alındığında ($I-J=,13960$) farkın ilkokulda görev yapan müdürler lehine olduğu görülmektedir.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının görev yapılan ilçe değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ANOVA ile incelenmiş ve ilgili sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının görev yapılan ilçe değişkenine göre ANOVA testi sonuçları

| Boyutlar | Eğitim Kademesi | n | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|------------------------------|-----------------|-----|-----------|-----|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|
| Karara Katılımı Sağlama | A-Melikgazi | 178 | 4,47 | ,40 | Gruplar arası | 2,794 | 4 | ,699 | 4,077 | ,003 |
| | B-Kocasinan | 128 | 4,46 | ,43 | Gruplar içi | 64,590 | 377 | ,171 | | |
| | C-Talas | 46 | 4,29 | ,39 | Toplam | 67,384 | 381 | | | |
| | D-İncesu | 19 | 2,72 | ,29 | | | | | | |
| | E-Hacılar | 11 | 4,57 | ,58 | | | | | | |
| Mesleki Etik | A-Melikgazi | 178 | 4,81 | ,28 | Gruplar arası | 1,469 | 4 | ,367 | 3,691 | ,006 |
| | B-Kocasinan | 128 | 4,78 | ,31 | Gruplar içi | 37,500 | 377 | ,099 | | |
| | C-Talas | 46 | 4,75 | ,32 | Toplam | 38,969 | 381 | | | |
| | D-İncesu | 19 | 4,88 | ,22 | | | | | | |
| | E-Hacılar | 11 | 4,46 | ,68 | | | | | | |
| Mesleki Gelişim | A-Melikgazi | 178 | 3,54 | ,72 | Gruplar arası | ,790 | 4 | ,198 | ,373 | ,828 |
| | B-Kocasinan | 128 | 3,53 | ,72 | Gruplar içi | 199,851 | 377 | ,530 | | |
| | C-Talas | 46 | 3,56 | ,67 | Toplam | 200,642 | 381 | | | |
| | D-İncesu | 19 | 3,63 | ,78 | | | | | | |
| | E-Hacılar | 11 | 3,79 | ,88 | | | | | | |
| Mesleki Özerklik | A-Melikgazi | 178 | 4,04 | ,64 | Gruplar arası | ,771 | 4 | ,193 | ,467 | ,760 |
| | B-Kocasinan | 128 | 3,95 | ,62 | Gruplar içi | 155,468 | 377 | ,412 | | |
| | C-Talas | 46 | 3,93 | ,60 | Toplam | 156,238 | 381 | | | |
| | D-İncesu | 19 | 3,97 | ,72 | | | | | | |
| | E-Hacılar | 11 | 4,05 | ,79 | | | | | | |
| Genel Mesleki Profesyonellik | A-Melikgazi | 178 | 4,30 | ,34 | Gruplar arası | ,609 | 4 | ,152 | 1,377 | ,241 |
| | B-Kocasinan | 128 | 4,27 | ,32 | Gruplar içi | 41,704 | 377 | ,111 | | |
| | C-Talas | 46 | 4,20 | ,33 | Toplam | 42,313 | 381 | | | |
| | D-İncesu | 19 | 4,40 | ,27 | | | | | | |
| | E-Hacılar | 11 | 4,28 | ,32 | | | | | | |

Tablo 5 incelendiğinde görev yapılan ilçe değişkenine göre okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinin karara katılımı sağlama alt boyutundaki puanlar arasında anlamlı düzeyde bir fark [$F(4-377)=4,077$; $p<,05$] olduğu görülmektedir. Yine mesleki etik alt boyutundaki puan ortalamaları arasında da anlamlı düzeyde bir fark [$F(4-377)=3,691$; $p<,05$] bulunmaktadır. Okul müdürlerinin mesleki gelişim [$F(4-377)=,373$; $p>,05$] ve mesleki özerklik [$F(4-377)=,467$; $p>,05$] boyutlarındaki ve mesleki profesyonellik ölçeğinin genelindeki [$F(4-377)=1,377$; $p>,05$] puanları ise anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Karara katılımı sağlama ve mesleki etik alt boyutlarındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçları incelendiğinde; görev yapılan ilçe değişkenine göre mesleki profesyonellik ölçeğinin karara katılımı sağlama alt boyutunda Talas ilçesinde görev yapan müdürlerle ($\bar{x}=4,29$, $Ss=,39$) İncesu ilçesinde görev yapan müdürlerin ($\bar{x}=4,72$, $Ss=,29$) puan ortalamaları arasında bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu fark istatistiki olarak anlamlı düzeyde olmakla birlikte ($p<,05$) ortalamalar arası fark dikkate alındığında ($I-J=-,43429^*$) farkın İncesu ilçesinde görev yapan müdürler lehine olduğu görülmektedir. Tablo 5'te mesleki etik alt boyutu incelendiğinde Melikgazi ilçesinde görev yapan müdürlerle ($\bar{x}=4,81$, $Ss=,28$) Hacılar ilçesinde görev yapan müdürlerin ($\bar{x}=4,46$, $Ss=,68$) puan ortalamaları arasında bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu fark istatistiki olarak anlamlı düzeyde olmakla birlikte ($p<,05$) ortalamalar arası fark dikkate alındığında ($I-J=,34585^*$) farkın Melikgazi ilçesinde görev yapan müdürler lehine olduğu görülmektedir. Yine mesleki etik alt boyutunda Kocasinan ilçesinde görev yapan müdürlerle ($\bar{x}=4,78$, $Ss=,31$) Hacılar ilçesinde görev yapan müdürlerin ($\bar{x}=4,46$, $Ss=,68$) puan ortalamaları arasında bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($p<,05$). Ortalamalar arası fark dikkate alındığında ($I-J=,31676^*$) farkın Kocasinan ilçesinde görev yapan müdürler lehine olduğu görülmektedir. Yine İncesu ilçesinde görev yapan müdürlerle ($\bar{x}=4,88$, $Ss=,22$) Hacılar ilçesinde görev yapan müdürlerin ($\bar{x}=4,46$, $Ss=,68$) puan ortalamaları arasında bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($p<,05$). Ortalamalar arası fark dikkate alındığında ($I-J=,41627^*$) farkın İncesu ilçesinde görev yapan müdürler lehine olduğu görülmektedir.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının mezuniyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiş ve ilgili sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının mezuniyet değişkenine göre t-testi sonuçları

| | Mezuniyet | n | \bar{X} | Ss | sd | t | p |
|------------------------------|------------|-----|-----------|-----|-----|--------|------|
| Karar Katılım Sağlama | Lisans | 270 | 4,47 | ,41 | 380 | ,355 | ,722 |
| | Lisansüstü | 112 | 4,45 | ,43 | | | |
| Mesleki Eti | Lisans | 270 | 4,80 | ,28 | 380 | 1,433 | ,153 |
| | Lisansüstü | 112 | 4,75 | ,39 | | | |
| Mesleki Gelişim | Lisans | 270 | 3,54 | ,73 | 380 | -,693 | ,489 |
| | Lisansüstü | 112 | 3,59 | ,69 | | | |
| Mesleki Özerk | Lisans | 270 | 3,96 | ,63 | 380 | -1,447 | ,149 |
| | Lisansüstü | 112 | 4,07 | ,64 | | | |
| Genel Mesleki Profesyonellik | Lisans | 270 | 4,27 | ,32 | 380 | -,5388 | ,698 |
| | Lisansüstü | 112 | 4,29 | ,35 | | | |

Tablo 6'da görüldüğü gibi, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışları mezuniyet değişkenine göre incelendiğinde, karara katılımı sağlama boyutunda [$t(380)=,355, p>,05$], mesleki etik boyutunda [$t(380)=1,433, p>,05$], mesleki gelişim boyutunda [$t(380)=-,693, p>,05$] ve mesleki özerklik boyutunda [$t(380)=-1,447, p>,05$] anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yani alt boyutların tamamında bir farklılaşma söz konusu değildir. Mesleki profesyonelliğin genelinde de [$t(380)=-,388, p>,05$] anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiş ve ilgili sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7: Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının branş değişkenine göre t-testi sonuçları

| | Branş | n | \bar{x} | Ss | sd | t | p |
|------------------------------|--------------------|-----|-----------|-----|-----|-------|-------|
| Karara katılımı Sağlama | Sınıf öğretmenliği | 154 | 4,52 | ,45 | 380 | 2,450 | ,015* |
| | Branş öğretmenliği | 228 | 4,42 | ,39 | | | |
| Mesleki Etik | Sınıf öğretmenliği | 154 | 4,78 | ,35 | 380 | -,169 | ,866 |
| | Branş öğretmenliği | 228 | 4,79 | ,29 | | | |
| Mesleki Gelişim | Sınıf öğretmenliği | 154 | 3,57 | ,76 | 380 | ,399 | ,690 |
| | Branş öğretmenliği | 228 | 3,54 | ,70 | | | |
| Mesleki Özerklik | Sınıf öğretmenliği | 154 | 4,07 | ,63 | 380 | 1,982 | ,048* |
| | Branş öğretmenliği | 228 | 3,94 | ,63 | | | |
| Genel Mesleki Profesyonellik | Sınıf öğretmenliği | 154 | 4,32 | ,33 | 380 | 1,961 | ,051 |
| | Branş öğretmenliği | 228 | 4,25 | ,33 | | | |

Tablo 7 incelendiğinde, mesleki profesyonellik ölçeğinin karara katılımı sağlama alt boyutunda sınıf öğretmenliği mezunu okul müdürlerinin puan ortalamalarının ($\bar{x}=4,52$), branş öğretmenliği mezunu okul müdürlerinin puan ortalamalarından ($\bar{x}=4,42$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$t(380)=2,450, p<,05$]. Farklılaşma sınıf öğretmenliği mezunu okul müdürlerinin lehinedir. Yine Tablo 17'de mesleki profesyonellik ölçeğinin mesleki özerklik alt boyutunda sınıf öğretmenliği mezunu okul müdürlerinin puan ortalamalarının ($\bar{x}=4,07$), branş öğretmenliği mezunu okul müdürlerinin puan ortalamalarından ($\bar{x}=3,94$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$t(380)=1,982, p<,05$]. Farklılaşma sınıf öğretmenliği mezunu okul müdürlerinin lehinedir. Tablo 17'ye göre, okul müdürlerinin branş değişkenine göre mesleki profesyonellik boyutlarından, mesleki etik [$t(380)=-,169, p>,05$] ve mesleki gelişim [$t(380)=,399, p>,05$] boyutlarındaki puanları ve genel mesleki profesyonellik [$t(380)=1,4961, p>,05$] puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının toplam hizmet süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ANOVA ile incelenmiş ve ilgili sonuçlar Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının toplam hizmet süresi değişkenine göre ANOVA test sonuçları

| Boyutlar | Toplam Hizmet süresi | n | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|------------------------------|----------------------|-----|-----------|------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|
| Karara Katılımı Sağlama | 6-10 yıl | 17 | 4,50 | ,46 | Gruplar arası | ,027 | 2 | ,013 | ,075 | ,928 |
| | 11-20 yıl | 79 | 4,46 | ,49 | Gruplar içi | 67,358 | 379 | ,177 | | |
| | 21 ve üzeri yıl | 286 | 4,46 | ,39 | Toplam | 67,384 | 381 | | | |
| Mesleki Etik | 6-10 yıl | 17 | 4,77 | ,38 | Gruplar arası | ,035 | 2 | ,017 | ,169 | ,845 |
| | 11-20 yıl | 79 | 4,81 | ,31 | Gruplar içi | 38,934 | 379 | ,103 | | |
| | 21 ve üzeri yıl | 286 | 4,78 | ,31 | Toplam | 38,969 | 381 | | | |
| Mesleki Gelişim | 6-10 yıl | 17 | 3,32 | 1,08 | Gruplar arası | 2,299 | 2 | 1,149 | 2,196 | ,113 |
| | 11-20 yıl | 79 | 3,68 | ,80 | Gruplar içi | 198,343 | 379 | ,523 | | |
| | 21 ve üzeri yıl | 286 | 3,53 | ,67 | Toplam | 200,642 | 381 | | | |
| Mesleki Özerklik | 6-10 yıl | 17 | 4,02 | ,79 | Gruplar arası | ,333 | 2 | ,166 | ,405 | ,667 |
| | 11-20 yıl | 79 | 4,05 | ,67 | Gruplar içi | 155,905 | 379 | ,411 | | |
| | 21 ve üzeri yıl | 286 | 3,98 | ,62 | Toplam | 156,238 | 381 | | | |
| Genel Mesleki Profesyonellik | 6-10 yıl | 17 | 4,25 | ,45 | Gruplar arası | ,169 | 2 | ,084 | ,760 | ,469 |
| | 11-20 yıl | 79 | 4,32 | ,38 | Gruplar içi | 42,144 | 379 | ,111 | | |
| | 21 ve üzeri yıl | 286 | 4,27 | ,30 | Toplam | 42,313 | 381 | | | |

Tablo 8’de görüldüğü gibi okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri toplam hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Okul müdürlerinin karara katılımı sağlama [$F(2-379)=,075$; $p>,05$], mesleki etik [$F(2-379)=,169$; $p>,05$], mesleki gelişim [$F(2-379)=2,196$; $p>,05$] ve mesleki özerklik [$F(2-379)=,405$; $p>,05$]’tir. Alt boyutlardaki mesleki profesyonellik davranışları ve genel mesleki profesyonellikleri [$F(2-379)=,760$; $p>,05$] anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının okul yöneticiliğinde geçen süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ANOVA ile incelenmiş ve ilgili sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının okul yöneticiliğinde geçen süre değişkenine göre ANOVA test sonuçları

| Boyutlar | Okul Yöneticilik Süresi | n | \bar{X} | Ss | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|------------------------------|-------------------------|-----|-----------|-----|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|
| Karara Katılımı Sağlama | 0-5 yıl | 35 | 4,48 | ,46 | Gruplar arası | 1,027 | 3 | ,342 | 1,950 | ,121 |
| | 6-10 yıl | 97 | 4,39 | ,39 | Gruplar içi | 66,357 | 378 | ,176 | | |
| | 11-20 yıl | 151 | 4,45 | ,44 | Toplam | 67,384 | 381 | | | |
| | 21 ve üzeri yıl | 99 | 4,53 | ,38 | | | | | | |
| Mesleki Etik | 0-5 yıl | 35 | 4,74 | ,38 | Gruplar arası | ,080 | 3 | ,027 | ,259 | ,855 |
| | 6-10 yıl | 97 | 4,79 | ,31 | Gruplar içi | 38,889 | 378 | ,103 | | |
| | 11-20 yıl | 151 | 4,79 | ,29 | Toplam | 38,969 | 381 | | | |
| | 21 ve üzeri yıl | 99 | 4,80 | ,34 | | | | | | |
| Mesleki Gelişim | 0-5 yıl | 35 | 3,40 | ,92 | Gruplar arası | 1,550 | 3 | ,517 | ,981 | ,402 |
| | 6-10 yıl | 97 | 3,55 | ,71 | Gruplar içi | 199,092 | 378 | ,527 | | |
| | 11-20 yıl | 151 | 3,54 | ,70 | Toplam | 200,642 | 381 | | | |
| | 21 ve üzeri yıl | 99 | 3,63 | ,69 | | | | | | |
| Mesleki Özerklik | 0-5 yıl | 35 | 3,92 | ,73 | Gruplar arası | ,899 | 3 | ,300 | ,730 | ,535 |
| | 6-10 yıl | 97 | 4,05 | ,62 | Gruplar içi | 155,339 | 378 | ,411 | | |
| | 11-20 yıl | 151 | 3,95 | ,66 | Toplam | 156,238 | 381 | | | |
| | 21 ve üzeri yıl | 99 | 4,03 | ,57 | | | | | | |
| Genel Mesleki Profesyonellik | 0-5 yıl | 35 | 4,22 | ,40 | Gruplar arası | ,379 | 3 | ,126 | 1,138 | ,333 |
| | 6-10 yıl | 97 | 4,27 | ,31 | Gruplar içi | 41,934 | 378 | ,111 | | |
| | 11-20 yıl | 151 | 4,27 | ,34 | Toplam | 42,313 | 381 | | | |
| | 21 ve üzeri yıl | 99 | 4,33 | ,29 | | | | | | |

Tablo 9’da görüldüğü gibi, okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri okul yöneticiliğinde geçen süre değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri, karara katılımı sağlama [$F(3-378)=1,950$; $p>,05$], mesleki etik [$F(3-378)=,259$; $p>,05$], mesleki gelişim [$F(3-981)=,981$; $p>,05$] ve mesleki özerklik [$F(3-730)=,730$; $p>,05$] alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Okul yöneticiliğinde geçen süre değişkenine göre, okul müdürlerinin genel mesleki profesyonellikleri [$F(3-378)=1,138$; $p>,05$] de anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı devlet okullarında görev yapmakta olan okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının incelenmesidir. Nicel araştırma yaklaşımının kullanıldığı bu çalışma, betimsel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim öğretim yılında, Kayseri ilinin merkez ilçelerindeki (Kocasinan, Melikgazi, Talas, İncesu ve Hacılar) devlet okullarında (ilkokullar, ortaokullar ve ortaöğretim kurumları) görev

yapmakta olan okul müdürleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, araştırmacı tarafından ulaşılan 387 okul müdüründen çalışmaya katılmayı kabul eden ve ilgili ölçeği yanıtlayarak dönüş yapan 382 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, evrenin yaklaşık %99'una tekabül etmektedir. Okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin veriler, Yazıcı (2020) tarafından geliştirilen "Okul Müdürlerinin Mesleki Profesyonellik Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarını gösterme sıklığına, mesleki profesyonellik düzeyine ve mesleki profesyonelliklerinin cinsiyet, görev yapılan eğitim kademesi, görev yapılan ilçe, mezuniyet durumu, branş, toplam hizmet süresi ve okul yöneticiliğinde geçen hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin tartışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeylerinin çok yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki profesyonellik boyutlarından sırasıyla; mesleki etik, karara katılımı sağlama, mesleki özerklik ve mesleki gelişim boyutlarındaki davranışlar araştırmaya katılan okul müdürlerinin en sık gösterdikleri davranışlar olmuştur. Araştırmaya paralel şekilde Yazıcı'nın (2020) yaptığı çalışmada da okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri yüksek bulunmuştur. Altınkurt ve Ekinci (2016), Altınkurt ve Yılmaz (2014), Cansoy ve Parlar (2017), Çelik (2015), Kılınç (2014) ve Yazıcı'nın (2021) öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri üzerine yaptıkları çalışmalarda da yine öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri yüksek bulunmuştur. Buna karşın Cerit (2012) tarafından yapılan çalışma, öğretmenlerin profesyonelliklerinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlardan hareketle Türkiye'de öğretmenliğin okul yöneticiliğinden önce temel alınmasının (Yılmaz, 2009) ve okul yöneticilerinin aynı kurum içinde yüksek mesleki profesyonelliğe sahip öğretmenlerle hiyerarşik ilişki içinde olmasının, okul yöneticilerinin mesleki profesyonelliklerinin yükselmesinde etkili olabileceği düşünülebilir. Yapılan farklı çalışmalarda, okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerinin alt boyutlarından olan karara katılımı sağlama boyutu benzer şekilde öğretmenler için de yüksek çıkmasına rağmen Çalık ve Şehitoğlu (2006) tarafından yapılan çalışmada, ilkökul müdürlerinin karar alma süreçlerine personelin katılımını sağlamada yetersiz olarak algılandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni, ilkökul müdürlerinin katı bir bürokratik yönetim anlayışına sahip olmaları olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri karara katılımı sağlama, mesleki etik, mesleki gelişim, mesleki özerklik boyutlarında ve mesleki profesyonelliğin genelinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yazıcı'nın (2020) yaptığı çalışmada mesleki gelişim boyutunda cinsiyet değişkeni açısından kadınlar lehine farklılaşma olduğu, diğer mesleki profesyonellik boyutlarında ise farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulguya dayalı olarak kadın müdürlerin mesleki gelişim konusuna erkek müdürlere nazaran daha fazla önem verdikleri söylenebilir. Mesleki profesyonellik bağlamında araştırmaya paralel olarak, öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığına ilişkin ilişkin, Altınkurt ve Ekinci (2016), Altınkurt ve Yılmaz (2014), Bayhan'ın (2011), Çelik (2015) ve Çalık ve Şehitoğlu'nun (2006) çalışmalarında da benzer sonuçlar bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre, görev yapılan eğitim kademesi bakımından mesleki etik alt boyutunda lise okul müdürleri, mesleki gelişim alt boyutunda ise ortaokul müdürlerine kıyasla ilkokullarda ve liselerde görev yapan okul müdürleri, daha fazla mesleki profesyonellik sergilemektedir. Mesleki özerklik alt boyutunda, ilkokullarda görev yapan müdürlerin daha profesyonel davranışlar sergilediği görülürken, liselerde görev yapan müdürlerin mesleki özerklik ile ilgili profesyonellik davranışlarını daha az sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi ise liselerdeki okul müdürlerinin inisiyatif kullanmada daha çekinceli davranışları olabilir. Türkiye'deki okullarda merkezi yapının çok belirgin olduğu bilinmektedir. Tüm programlar, yetkiler, hiyerarşik yapılar ve standartlar merkez tarafından belirlenir. Ancak okullar daha profesyonel bir yapıya evrildikçe okul yöneticilerinin mesleki özerkliklerinin artması beklenmektedir (Köybaşı, Ugurlu ve Bakır, 2017). Karara katılımı sağlama alt boyutunda, ilkokullarda çalışan müdürlerin anlamlı bir şekilde daha profesyonel davranışlar gösterdikleri belirlenmiştir. Bu farkın nedeni, ilkokullarda çalışan müdürlerin morali ve örgütsel iklim ile ilişkili olabilir (McGrevin, 1984, akt. Acet, 2006). Bir başka bakış açısıyla ilkokullarda örgütsel iklim daha fazla açık iklim özelliği göstermektedir denilebilir. Yine Erdoğan'a (1994, akt. Acet, 2006) göre, okullarda karara katılımı sağlamak okul yönetiminin sorumluluğudur. Bu bakış açısıyla karara katılımı sağlama boyutunda liseler ve ortaokullarda görev yapan okul müdürleri, örgütsel iklimi açık iklim şekline dönüştürme konusunda daha fazla gayret göstermelidirler denilebilir. Mesleki profesyonellik bağlamında Bayhan (2011), Çelik (2015) ve Yorulmaz vd.'nin (2015) yaptıkları çalışmalara göre okul düzeyi değişkeninde öğretmenlerin profesyonelliklerine ilişkin anlamlı bir farklılaşma gözlemlenmemiştir. Öte yandan Ağaoğlu vd.'nin (2012) okul yöneticilerinin yeterlikleri üzerine yaptığı araştırmada da okul yöneticilerinin kendi yeterliklerine ilişkin görüşleri çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre farklılık göstermemiştir.

Araştırmada görev yapılan ilçe değişkenine göre, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinin karara katılımı sağlama alt boyutunda, İncesu ilçesinde görev yapan müdürlerin daha fazla mesleki profesyonellik

davranışları sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Mesleki etik alt boyutunda yine İncesu ilçesinde görev yapan müdürlerin, mesleki gelişim ve mesleki özerklik alt boyutlarında Hacılar ilçesinde görev yapan müdürlerin, daha profesyonel davranışlar gösterdikleri görülmüştür. Okul müdürleri profesyonellik ölçeği geneli dikkate alındığında, İncesu ilçesinde görev yapan müdürlerin mesleki profesyonellik davranışını daha fazla gösterdikleri bir başka deyişle, mesleki profesyonelliklerinin daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bunun nedeni, İncesu ilçesinde görev yapan müdürlerin okul yöneticiliğinde ve mesleki hizmette geçen süre bakımından 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olmalarıdır denilebilir. Bir başka bakış açısıyla ilçede görev yapan MEB yöneticilerinin yönetsel uygulamalarının ve mesleki profesyonelliklerinin ve ayrıca öğretmenlerin mesleki profesyonellik davranışlarının okul müdürlerini olumlu yönde etkilediği düşünülebilir.

Araştırmaya göre okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri, mezuniyet değişkenine göre; karara katılımı sağlama, mesleki etik, mesleki gelişim, mesleki özerklik ve mesleki profesyonelliğin geneli açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Mezuniyet durumu bir meslek edinip iş bulmak açısından önemlidir ancak araştırmanın sonucuna dayalı olarak, mesleki profesyonelliğin daha çok iç kontrol merkezli bir sorumluluk duygusundan kaynaklanmış olabileceği öngörülebilmektedir. Lisansüstü eğitimin mesleki gelişimi artırması ve meslek etiğini geliştirmesi (İnce ve Korkusuz, 2006), eğitimin profesyonelleşmenin önemli bir özelliği olduğunu ancak mesleki profesyonelliğin iş tecrübesiyle ve bir işi daha iyi yapma arzusu ve hevesiyle de ilgili olabileceği fikrini pekiştirmektedir.

Çalışmanın sonucunda, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinin karara katılımı sağlama alt boyutunda, sınıf öğretmenliği mezunu olan okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarını, branş öğretmenliği mezunu olan okul müdürlerinden anlamlı bir şekilde daha fazla sergilediği anlaşılmıştır. Aynı zamanda okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinin mesleki özerklik alt boyutunda da sınıf öğretmenliği mezunu okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerinin, branş öğretmenliği mezunu okul müdürlerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Yazıcı (2020) tarafından yapılan çalışmada ise branş değişkenine göre okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu durum, bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Mesleki profesyonellik bağlamında bu çalışmaya paralel olarak Altıncı ve Ekinci (2016), Çelik (2015) ve Yazıcı (2021) tarafından yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerinin branş değişkenine göre farklılık gösterdiği ve sınıf öğretmenlerinin mesleki profesyonelliklerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yorulmaz vd., (2015), ilkökul öğretmenleriyle birlikte ortaokul öğretmenlerinin mesleki profesyonelliklerinin lise öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu bulmuştur. Diğer taraftan branş değişkenine göre okul müdürlerinin mesleki etik ve mesleki gelişim boyutlarındaki mesleki profesyonelliklerinin ve genel mesleki profesyonelliklerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Bayhan'ın (2011) yaptığı araştırma sonucuyla desteklenmektedir. Bayhan (2011) yaptığı çalışmada öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerinin branşlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki profesyonelliklerinin yüksek çıkması, branş öğretmenlerine göre daha yoğun sorumluluk duygusuna sahip olduklarını ve duygu ekseninde çalıştıklarını gösterebilir. Bu çalışmada, branşlar arasında istatistiki yönden anlamlı kabul edilebilecek bir fark olmasa da sınıf öğretmeni olan okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerinin branş öğretmeni okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan çalışmada toplam hizmet süresi değişkenine göre mesleki profesyonellik ölçeğinin mesleki etik, mesleki gelişim ve mesleki özerklik alt 11-20 yıl toplam hizmeti olan müdürlerin mesleki profesyonellik davranışlarını daha fazla sergilediği anlaşılmıştır. Diğer taraftan karara katılımı sağlama alt boyutunda, 6-10 yıl toplam hizmeti olan müdürlerin mesleki profesyonellikleri daha yüksek bulunmuştur. Okul müdürleri profesyonellik ölçeği geneli dikkate alındığında, 11-20 yıl toplam hizmeti olan müdürlerin daha yüksek düzeyde mesleki profesyonellik gösterdikleri belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarının aksine, Altıncı ve Ekinci (2016) tarafından öğretmenlerin mesleki profesyonelliği üzerine yapılan araştırma, en düşük mesleki profesyonelliğe sahip öğretmenlerin 11 ile 20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler olduğunu göstermektedir. Yazıcı (2020) yaptığı çalışmada, okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerinde kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ağaoğlu vd.'nin (2012) okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin yaptıkları çalışmada ise kıdem değişkenine göre farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç, okul müdürlerinin kendi yeterliklerine ilişkin görüşlerinin kıdeme bağlı olarak değiştiğini göstermektedir.

Yapılan çalışmada okul yöneticiliğinde geçen süre değişkenine göre okul müdürlerinin profesyonellik ölçeğinin karara katılımı sağlama, mesleki etik ve mesleki gelişim alt boyutlarında 21 ve üzeri yıl toplam hizmeti olan müdürlerin mesleki profesyonellik davranışlarını daha fazla gösterdiği anlaşılmıştır. Ancak mesleki özerklik alt boyutunda 6-10 yıl toplam hizmeti olan okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul müdürleri profesyonellik ölçeğinin geneline bakıldığında 21 ve üzeri yıl toplam hizmet

süresi olan okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarını daha fazla sergiledikleri görülmektedir. Bu durumun nedeni, okul müdürlerinin yöneticilikte geçen süreleri arttıkça elde ettikleri tecrübe olarak gösterilebilir.

KAYNAKÇA

- Acet, Ö. (2006). *İlköğretim okullarında örgüt iklimi ile karara katılma süreci arasındaki ilişki* (Tez No.189822) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği* (4. Baskı). Pegem A Yayınları.
- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H. ve Özkan, D. S. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 237-259.
- Ağaoğlu, E., Altınkurt, Y., Yılmaz, K. ve Karaköse, T. (2012). Okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 159-175.
- Ali, İ. A. ve Abdalla, M. S. (2017). Educational management, educational administration and educational leadership: definitions and general concepts. *SAS Journal of Medicine*, 3(12), 326-329.
- Altınkurt, Y. ve Ekinci, E. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal (EDUPIJ)*, 5(3), 236-253. <https://doi.org/10.12973/edupij.2016.53.5>
- Altınkurt Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71. <https://doi.org/10.19126/suje.46033>
- Aksay, O. ve Ural, A. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin okulla ilgili kararlara katılımı. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 433-460.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi* (6. Baskı). Hatipoğlu Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Feryal Matbaası.
- Bayhan, G. (2011). *Öğretmenlerin profesyonelliğinin incelenmesi* (Tez No. 298646) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Bursalıoğlu, Z. (1991). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (8. Baskı). Pegem Yayınları.
- Buyruk, H. (2015). Profesyonizm ve sendikacılık ikiliği ekseninde Türkiye öğretmen örgütlenmesi üzerine bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 47(4), 151-182.
- Buyruk, H. ve Akbaş, A. (2021). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile özerkliği arasındaki ilişkiye dair bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 46(208), 431-451. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2021.9996>
- Cansoy, R. ve Parlar, H. (2017). Okul gelişiminin bir yordayıcısı olarak öğretmen profesyonelizmi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)* 18(1), 269-289.
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen performansının artırılmasında okul yöneticisinin rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 15(2), 153-154.
- Cerit, Y. (2012). Okulun bürokratik yapısı ile sınıf öğretmenlerinin profesyonel davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 497-521.
- Çalık, C. ve Şehitoğlu, E. T. (2006). Okul müdürlerinin insan kaynakları yönetimi işlevlerini yerine getirebilme yeterlikleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 34(170).
- Çelik, M. (2015). *Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki* (Tez No. 395062) [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çelikten, M. (2001). Etkili okullarda karar süreci. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 1-12.
- Çelikten, M. (2021). Profesyonel okul yöneticiliği. M. Çelikten (Ed), A. Yıldırım, *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi* (s. 175-220) içinde. Eğitim Yayınevi.
- Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(20), 21-38.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Anı Yayıncılık.

- Demirkasimoğlu, N. (2010). Defining “teacher professionalism” from different perspectives. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 2047-2051. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.444>
- Doğan, H. ve Can, A. (2009). Örgütlerde mesleki özerklik sorunu ve süleyman demirel üniversitesi sağlık araştırma ve uygulama merkezinde ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 133-148.
- Erdem, A. R. (2015). Eğitim yönetim etiği ve eğitim yönetiminde etik liderliğin kritiği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(10), 1-15.
- Erdoğan, Ç. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin etik davranışları* (Tez No. 219310) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (5. Baskı). Beta Yayınları.
- Evetts, J. (2006). Short note: The sociology of professional groups: New directions. *Current Sociology*, 54(1), 133-143.
- Gezer, Y. (2021). Okul müdürlerinin yöneticilikte profesyonelleşmeye ilişkin görüşleri. *Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 60-73.
- Gökçora, İ. H. (2005). Toplumsal yaşamımızda ve türk bilim-dünyasında “profesyonel ve profesyonellik” kavramlarına değin. *Bilgi Dünyası* 6(2), 237-250 <https://doi.org/10.15612/BD.2005.437>
- Gözler, A. (2008). Öğretmenlerin mesleki gelişiminde okul yöneticilerinin güdüleme rolleri. *Education Sciences*, 3 (1), 66-79.
- Guskey, T.R. ve Huberman, M. (1995). *Professional development in education: New paradigms and practices; teachers*. College Press.
- Güçlü, M. ve Ünal, M. (2020). Mesleki profesyonellik kavramının öğretmenlik mesleği açısından değerlendirilmesi. P. Ünal (Ed) ve F. Demir (Ed), *Eğitime adanmış yarım asır* (s. 384-406) içinde. Pegem Akademi.
- Gürkan, H. ve Toprakçı, E. (2018). İlkokul müdürlerinin mesleki gelişimi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9 (2) , 64-81. <https://doi.org/10.19160/ijer.434582>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2009). *Multi- variate data analysis* (7th ed). Prentice-Hall.
- Harwell, S. H. (2003). *Teacher professional development: It's not an event, it's a process*. CORD.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Educational administration: Theory, research and practise* (7th ed.), (Çev. Ed. S. Turan). Nobel Yayınları.
- İnce, M. L. ve Korkusuz, F. (2006). Lisansüstü eğitim hedeflerini geliştirmede öğrenci öğretim üyesi etkileşimi: Bir disiplinin farklı üniversitelerde ve farklı disiplinlerin bir üniversitedeki durumu proje raporu. *TUBİTAK Projesi, (104K093)*.
- Karacaoğlu Vicdan, A. (2010). Hemşirelikte profesyonellik. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, Sempozyum Özel Sayısı, 262-263.
- Karnak, B. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki* (Tez No. 651322) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme olgusu ve kamu yönetimi*. Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları Tezler Dizisi, 11.
- Kılıç, M. (1998), *Profesyonellerin Yönetiminde Örgüt Çalışan İlişkilerinin Düzenlenmesinde Mesleki Özerklik Sorunu: Hastane-Hekim İlişkileri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Kılınç, A. Ç. (2014). Öğretmen profesyonelizminin bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 105-118. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.2756>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Köybaşı, F., Ugurlu, C. T. ve Bakır, A. A. (2017). The factors that influence bureaucracy and professionalism in schools: A grounded theory study. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 196-207.

- Kurutkan, M. N. (2010). *Hekimlerin profesyonelleşme anlayışı* (Tez No. 253047) [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığa giriş* (3. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- McKernan, J. (2008). *Curriculum and imagination: Process theory, pedagogy and action research*. Routledge.
- McMahon, E. ve Hoy, W. K. (2009). Professionalism in teaching: Toward a structural theory of professionalism. W. K. Hoy ve M. DiPaola (Eds.) *Studies in school improvement* (ss. 205-230) içinde. Information Age.
- Murphy, G. A. ve Calway, B. A. (2008). Professional development for professionals: Beyond sufficiency learning. *Australian Journal of Adult Learning*, 48(3), 424-444.
- Reese, S. (2010). Bringing effective professional. *Techniques: Connecting Education and Careers*, 85(6), 38-43.
- Rosenholtz, S. J. (1985). Political myth about education reform: Lessons from research on teaching. *Phi Delta Kappan*, 66(5), 349-355.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Journal Of Turkish Educational Sciences*, 7(2), 393-423.
- Seferoğlu, S. S. (2001). Elementary school teachers perceptions of professional development. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (20), 117-125.
- Sergiovanni, T. J. (1987). *Educational governance and administration*. Prentice-Hall.
- Süzen, H. (2020). *Hemşirelerin profesyonel değerleri ile merhamet ve sabır düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 622986) [Yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Swisher, L. L. ve Page, C. G. (2005). *Professionalism in physical therapy*. Elsevier.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Pegem A Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Using multivariate statistics* (6th ed). (M. Baloğlu Çev.), Nobel Akademik Yayıncılık.
- Takmaz, U. Ş. (2009). *İlköğretim okullarında örgütsel iletişim düzeyi ile öğretmenlerin karara katılma davranışları arasında ilişki* (Tez No. 234914) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Türk Dil Kurumu. (2023). *Güncel Türkçe sözlük*. Türk Dil Kurumu Sözlükleri.
- Uyar, Ş. (2007). *Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre öğretmenlerin okul yönetimine katılmaları (Düzce ili örneği)*, (Tez No. 232053) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Van Mokk, W. N. K. A., deGrave, W. S., Wass, V., O'Sullivan, H., Zwaveling, J. H., Schuwirth L. W. ve Van Der Vleuten, C. P. M. (2009). Professionalism: Evolution of the concept. *European Journal of Internal Medicine*, 20(4), 81-84. <https://doi.org/10.1016/j.ejim.2008.10.005>
- Yazıcı, A. Ş. (2020). *Okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri: Bir karma yöntem çalışması*, (Tez No. 638870) [Doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Yazıcı, A. Ş. (2021). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 2107-2122. <https://doi.org/10.33206/mjss.908249>
- Yılmaz, K. (2009). Supervision duty of school principals. *Journal of Inonu University Faculty of Education*, 10(1), 19-35.
- Yorulmaz, Y. İ., Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2015). The relationship between teachers' occupational professionalism and organizational alienation. *Educational Process: International Journal*, 4(1-2), 31-44.