



**OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ PROFESYONELLİK
DÜZEYLERİ İLE POLİTİK BECERİLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZDEN KARA

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ANABİLİM DALI**

**MERSİN
ARALIK-2023**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ PROFESYONELLİK
DÜZEYLERİ İLE POLİTİK BECERİLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖZDEN KARA
ORCID ID:**

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI**

**DANIŞMAN
PROF. DR. YUNUS YILDIRIM
ORCID ID:**

**MERSİN
ARALIK-2023**

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ PROFESYONELLİK VE POLİTİK BECERİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu çalışmada amaç, devlet okullarında görev yapan okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri ile politik becerileri arasındaki ilişkiyi cinsiyet (kadın, erkek), Okul Kademesi (İlkokul-Ortaokul-Lise), Mezuniyet (Lisans -Yüksek Lisans), Branş (Sosyal Bilimler –Fen Bilimleri) Öğretmenlik ve Yöneticilikte geçen Toplam Hizmet Süresi demografik değişkenlerine göre incelemektir. Araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmaya Adana Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan (Çukurova, Seyhan, Yüreğir ve Sarıçam) ve devlet okullarında görev yapmakta olan 286 erkek, 73 kadın okul müdürü katılmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin demografik özelliklerinin belirlenmesinde kişisel bilgi formu, mesleki profesyonellik düzeylerinin belirlenmesinde “Mesleki Profesyonellik Ölçeği”, politik becerilerinin belirlenmesinde ise “Politik Beceri Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın analizinde, ölçeklerin toplamalarına ve alt boyutlarına yönelik yapılan normallik test sonuçlarına göre veriler normal dağılım gösterdiği için iki grup içeren karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t testi, üç ve daha fazla grup içeren karşılaştırmalarda varyans analizi testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Araştırma bulguları sonucunda okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyi ile politik becerileri arasında anlamlı bir istatistiksel farkın olmadığı, mezuniyet, branş, okul türü, toplam hizmet süresi değişkenlerine göre okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeği ile politik beceri ölçeğinden aldıkları puanların anlamlı bir farklılık göstermediği, ancak mesleki profesyonellik ölçeği alt boyutları olan karara katılım sağlama, mesleki etik, ve mesleki özerklik puan ortalamaları, toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği, mesleki profesyonellik ölçeği alt boyutlarından mesleki gelişim ve politik beceri ölçeği alt boyutu samimi görünme düzeyinden aldıkları puanların yöneticilikte geçen hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Politik Beceriler, Mesleki Profesyonellik, Okul Müdürü, Eğitim.

ABSTRACT
INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVELS OF
PROFESSIONAL PROFESSIONALITY AND POLITICAL SKILLS OF SCHOOL
MANAGERS

The aim of this study is to examine the relationship between the professional professionalism levels and political skills of school principals working in public schools based on gender (female, male), School Stage (Primary School-Middle School-High School), Graduation (Bachelor-Master's Degree), Branch (Social Sciences-Science Sciences).) To examine the Total Service Time in Teaching and Management according to demographic variables. In the research, the relational screening model was used. 286 male and 73 female school principals working in public schools within the borders of Adana Metropolitan Municipality (Çukurova, Seyhan, Yüreğir and Sarıçam) participated in the research. Personal information form was used to determine the demographic characteristics of the managers participating in the research, "Vocational Professionalism Scale" was used to determine their professionalism levels, and "Political Skills Scale" was used to determine their political skills. In the analysis of the research, since the data showed normal distribution according to the normality test results for the totals and sub-dimensions of the scales, independent samples t test was used in comparisons involving two groups, and analysis of variance test was used in comparisons involving three or more groups. Relationships between variables were examined with Pearson correlation analysis. As a result of the research findings, it was determined that there was no significant statistical difference between the professional professionalism level of school principals and their political skills, and that the scores received by school principals from the professional professionalism scale and political skills scale did not show a significant difference according to the variables of graduation, branch, school type, and total service time, but the professional professionalism scale did not show a significant difference. The mean scores of the sub-dimensions of participation in decision-making, professional ethics, and professional autonomy showed statistically significant differences according to the total service period, and the scores obtained from the sub-dimensions of the professional professionalism scale, professional development, and the level of sincerity in the political skill scale sub-dimension, showed a statistically significant difference according to the length of service in management. It was concluded that they differed as follows.

Keywords: Political Skills, Professionalism, School Principal, Education.

TEŞEKKÜR

Yoğun ders programı ve akademik çalışmaları içinde, tez çalışmamın hazırlanması ve tamamlanması sürecinde her aşamada bana büyük destek ve cesaret veren çalışmamın akademik zenginliğini artıran ve tezimi başarıyla tamamlamamı sağlayan değerli hocam sayın Prof. Dr.Yunus YILDIRIM'a en içten şükranlarımı sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimim süresince kararlarım ve çalışmalarım her zaman saygı gösteren, manevi desteğini esirgemeyen bana hoşgörü, sabır ve anlayışla yaklaşan kıymetli eşime, kızıma ve oğluma dualarını eksik etmeyen değerli anneme ve babama teşekkür ederim.

Özden KARA



İÇİNDEKİLER

ONAY	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	vii
BÖLÜM 1 GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi	4
1.3. Araştırma Problemi	5
1.4. Sayıtlar	5
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar	6
BÖLÜM 2 KURAMSAL TEMEL VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	7
2.1. Meslek	7
2.2. Politika	16
BÖLÜM 3 YÖNTEM	20
3.1. Araştırmanın Modeli	20
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	20
3.3.Veritoplama Araçları	21
BÖLÜM 4 BULGULAR.....	24
BÖLÜM 5 TARTIŞMA	32
BÖLÜM 6 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	40
KAYNAKÇA	43
EKLER	47
EK-1 ETİK BEYANI.....	47
EK-2 ORJİNALLİK RAPORU	48
EK-3 ÖZGEÇMİŞ.....	49
EK-4 ARAŞTIRMA İZNİ.....	50
EK-5 ETİK KURUL ONAY BELGESİ	52
EK-6 OKUL MÜDÜRLERİNİN MESLEKİ PROFESYONELLİK ÖLÇEĞİ	53
EK-7 ÖLÇEK KULLANIM İZNİ.....	57

TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 1 Çalışma grubunun demografik özellikleri frekans ve yüzdelik değerleri	21
Tablo 2 Verilerin normallik analiz dağılımı	23
Tablo 3 Okul müdürlerinin alt boyutlara göre mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeyleri	24
Tablo 4 Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması.....	25
Tablo 5 Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin mezuniyete göre karşılaştırılması.....	26
Tablo 6 Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin branşa göre karşılaştırılması.....	27
Tablo 7 Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin okul türüne göre karşılaştırılması.....	28
Tablo 8 Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin toplam hizmet süresine göre karşılaştırılması	29
Tablo 9 Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin yöneticilik hizmet süresine göre karşılaştırılması	30
Tablo 10 Mesleki profesyonellik ve politik beceri ölçeğine yönelik korelasyon analizi sonuçları.....	31

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB : Avrupa Birliği

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MPÖ: Mesleki Profesyonellik Ölçeği

PBÖ : Politik Beceriler Ölçeği

TDK : Türk Dil Kurumu



BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1.Problem Durumu

Okullarda verilen eğitim, çağımızın farklı değerlerinin yeni kuşaklara aktarılmasında, toplumun mevcudiyetine ve ülkenin ekonomik özgürlüğünün güçlenmesine katkı sağlar. Örgün eğitimin temel bileşeni olan okullar, eğitimin genel hedeflerine ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır (Toker, 2007). Eğitim, aynı zamanda bir ülkenin sosyo-ekonomik kalkınmasında da rol oynar ve birçok yönden olumlu etki sağlar. Ülkelerin globalleşen dünya sisteminde varoluşlarını sürdürebilmeleri, bulundukları zamanın ihtiyaçlarına göre zenginlik ve mutluluk seviyelerini yukarı çıkartabilmeleri ve evrenselleşen bu yeni sistemde kendilerini ispatlayabilmeleri ancak eğitimle olacaktır (Kalfa, 2006). Modern eğitim, bireylere bilgi ve beceri kazanmanın ötesinde, çeşitli yönlerde gelişmelerine ve toplumlarına fayda sağlamalarına olanak tanımaktadır. Eğitim, bireylerin toplumları ve çevreleri ile uyum içinde yaşamalarını hedefler. Her bireyin benzersiz yeteneklerini, ilgi alanlarını ve ihtiyaçlarını kabul etmeyi ve değerlendirmeyi teşvik eder. Eğitim öğrencilere soru sorma ve araştırma yetenekleri kazandırmak sorgulayıcı düşünce sistemi ve sorun çözme yeteneklerini geliştirmek için önemlidir. Eğitim, özgüven kazandırmalı ve öğrencilerin kendi yeteneklerine inanmalarını desteklemelidir. İşbirliği yapma ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirme becerileri, modern eğitimin temel hedeflerindendir. Eğitim, yaratıcılığı teşvik etmeli ve öğrencilere yaratıcı düşünme ve problem çözme yetenekleri kazandırmalıdır (Koçer, 1970)

Ülkeler ve milletler, varoluşlarının sürdürülebilirliği ve ilerlemesi için en değerli yatırımı, eğitim yoluyla hedeflerine ulaşmak için bireylerde yaparlar. Eğitim sistemi içinde, özellikle okullar, bireylerin yeteneklerini geliştirmede hayati bir rol oynar. Okullar eğer başarısız olurlarsa, öğrenciler, aileler, ülkeler ve insanlık için kayıp olur. Okulların yetiştirici görevleri, toplumların ve milletlerin geleceğini şekillendirir ve bu nedenle bu görevi başarıyla yerine getirmek, her seviyede eğitim kurumunun en öncelikli hedefi olmalıdır (Taymaz, 1989).

Bilimin ve teknolojinin gelişmesiyle, dünya genelinde okul ve eğitim anlayışı değişmeye başlamıştır. Eskiden eğitim, insan davranışlarını düzeltmek, kurallara uydurmak, disipline sokmak ve denetlemek amacıyla kullanılan bir yöntemi içeriyordu. Ancak bu yaklaşım değişmiş ve eğitim öğretim sürecinde, eğitim personelinin kendi alanlarında etkin ve yetkin olması daha fazla vurgulanmıştır. Bilim ve teknolojiye dayalı bilgi ekonomisi, öğrencilerin bilgiye erişimini kolaylaştırmış ve bu da öğrencilerin kendi öğrenme süreçlerini daha bağımsız

bir şekilde yönlendirebilmelerini sağlamıştır. Eğitimdeki bu değişim, öğrenci merkezli bir yaklaşıma yol açmıştır. Bu yaklaşım eğitimcilerden alanlarında daha da uzmanlaşmaları ve öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermeleri beklenmiştir (Bauman, 2017). Bu değişim ve dönüşüm sonucunda belirtilen hedefleri gerçekleştirmek için, alanında yeterli bilgi ve yeteneklere sahip bir okul yöneticisinin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Kepenekçi'ye (2011) göre, Eğitim yöneticisi, "eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmek için insan ve malzeme kaynaklarını koordine eden ve denetleyen uzman ve lider kişidir."

Okul müdürü kavramı, öğrenciler, veliler ve okul dışındaki paydaşlar için, okulun tüm işleyişinden sorumlu, disiplinli bir eğitimci profilini akla getirir. Ancak 21. yüzyıl, okul yöneticilerine artık farklı özellikler ve nitelikler yüklemektedir. Okulların eğitim öğretim kalitesi, sosyal ve sportif başarıların artmasıyla da orantılıdır. Bu kaliteyi arttırmak içinde okul müdürlerinin çok önemli sorumluluklar üstlenmesi gerekmektedir. 21. yüzyıl okul müdürleri için sadece bir otorite figürü olmayı değil, çağın gereksinimlerine uygun bir lider olarak ortaya çıkmayı gerektirir. Bu nedenle okul idarecilerinin 21. yüzyılın gerekliliklerine hakim ve mahir olmaları çok önemlidir (Aksoyalp, 2010).

Eğitim kurumlarındaki işlerin duraksamadan devam ettirilebilmesi için öğretmenlerin koordinasyonunun yönetici tarafından çok iyi yapılması gerekmektedir. Yönetici bu koordinasyonu, devlet eliyle kendisine verilen "yasal güç" ile sağlamaktadır. Bu yasal güç yöneticinin devlet tarafından yetkilendirilmesidir. Yöneticinin örgütteki yönetim organizasyonunu koordine edebilmesi, emri altında bulunan bireyleri etkilemesiyle ve kendi istekleri doğrultusunda yönlendirmesiyle mümkün olabilir. Bu da yöneticinin sahip olduğu yetki gücünü etkili kullanmasıyla mümkündür (Bursalı, 2008). Eğitim kurumları, kendi haricindeki diğer kurumlar gibi eksik ve yetersiz yönlerini tespit etmeli ve bu eksik yönlerini en kısa sürede telafi etmeli, geliştirmeli, sürekli bir değişim ve gelişim içerisinde olmalıdır. Eğitim kurumları değişimin ve gelişimin odak noktasıdır. Eğitim kurumlarının devlete topluma ve öğrencilere karşı kendini geliştirme ve dönüştürme noktasında görevleri vardır. Bu noktada ise öğretmen ve idarecilere önemli görevler düşmektedir. Okulda öğretmenler ve idareciler paylaşılan gücün okula güç ve değer getireceğinin farkında olmalıdırlar. Öncelikle öğretmen ve idareciler okul içinde planlı bir işbirliği içinde olduklarında oluşan güç topluma da olumlu yansımacaktır (Taymaz, 2007).

Okul Müdürü sahip olduğu gücü anlayabilmeli kanıksamalı, kullandığı güç tiplerine göre öğretmenlerin verebileceği tepkileri önceden sezebilmelidir. Okul Müdürünün bu önsezi becerisi, okul içindeki etkililiği ve verimliliği açısından çok önemlidir. Okul müdürleri hangi

güç tipini kullanabileceğini iyi seçmeli , lüzum gördüğünde okulun hedefleri için yasalar tarafından kendisine verilen bu gücü paylaşma yetisine de sahip olması gerekir (Polat, 2010).

Okul kültürü; okul hedef ve gayelerinin gerçekleşmesi için okul personelinin tam kapasite ile planlı, programlı ve mutlu bir şekilde çalışmasının gerçekleştirilmesiyle ortaya çıkar (Aslan, 2004). Okullardaki düzeyli Okul kültürü, örgütteki bireylerin psikolojik ve fizyolojik sağlık durumlarını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Okullarda mutlu sağlıklı ve olumlu bir ortam olduğunda iş yerinde verim, performans ve üretkenlik artmaktadır. Okullarda oluşturulmaya çalışılan okul kültürü eksik ve başarısızsa mutsuzluk varsa isteksizlik başlar ve okul hedeflediği gayesine ulaşamaz (Akyol, 2010).

Okul Müdürlüğü kavramının profesyonel düzeyde icra edilmesi, öğretmenlerin birbirlerine ve meslek standartlarına daha fazla itibar kazandırmasına da faydası olacaktır (Gökçora, 2005). Sosyoloji ile uğraşan bilim adamları profesyonel tanımını , bir işte yetkinlik ve ustalık gerektiren beceriler temelinde, toplumun gelişmesini bolluk ve bereketini arttırmak için çalışmak ve hizmet götürmek olarak tanımlamaktadırlar (Mokk, vd., 2009). Eğitim kurumlarının iklimi ve yöneticilerin profesyonellik düzeyleri, okulların değişen çevre şartlarına uyum sağlamalarını, mücadele ortamında bilgi ve becerilerinin artmasını, özellikli ve fark yaratan eğitimciler tarafından tercih edilmelerini ve sonraki yıllarda da varoluşlarını devam ettirebilmelerine olanak sağlar (Yüceler, 2009).

Okul içinde güç, her çalışan tarafından elde edilmek istenen, elde edildikten sonra da kaybedilmek istenmeyen en değerli kavramdır. İnsanlar güçlü olmak, bu gücü de istediği gibi yönetmek ve güçlerini arttırarak devam ettirebilmek hedef ve gayesiyle, bir takım politik davranışlarda bulunmak isteyebilirler. (Kumar ve Ghadially, 1989; Alkan ve Erdem, 2019). Politik davranış kaçınılmazdır ve politikasız bir topluluk resmi çizmek olanak dahilinde değildir. Politikasız bir yeryüzü ancak tüm insanlığın her yönden adil ve eşit olması halinde söz konusu olurdu. Çünkü siyasa, beşeriyetin bireysel farklılıklarının ortaya çıkardığı bir durumdur (Bostancı, 2010).

İnsanlık, varoluşundan bu yana, yaşamını sürdürebilmek, amaçlarını gerçekleştirmek, kişisel çıkarlarını korumak ve güç elde etmek amacıyla doğa, dünya ve diğer insanlarla sürekli bir mücadele içinde olmuştur. Bu mücadeleler, sıklıkla bireylerin kendi çıkarlarını korumak için diğerlerinin çıkarlarına meydan okumasını gerektirmiş ve bu durum insanlar, topluluklar veya kurumlar arasında 'politik' davranma ihtiyacını doğurmuştur. Bu tür mücadeleler, sınırlı kaynaklarla dolu belirsiz ve karmaşık bir çevrede, sürekli değişen ve gelişmesi beklenen eğitim kurumları için de geçerlidir (Bursalı ve Bağcı, 2011).

Politik davranışlar, iş yerindeki kişilerin gücü elde etmek ve kullanmak için yaptıkları davranışlar ve çabalar sonucunda ortaya çıkmaktadır (Armağan, 2005). Örgütler politik yapılardır ve örgüt içindeki bireylerin davranışları da haliyle politik olacaktır (İslamoğlu ve Börü, 2007). Bütün örgütler, bireylerin ortak hedeflere ulaşması için kurulduklarından, güç ve politika, bütün örgütleri, örgütsel davranışları ve faaliyetleri etkilemektedir (Erdoğan, 1997).

Ferris, vd. (2005)'e göre politik beceri; örgüt içinde başkalarını izleme ve bilgi toplama, örgüt içindeki şahısları etkili bir şekilde anlama yeteneği, elde ettikleri bilgiyi de kişisel çıkarlar için ya da bağlı bulundukları çalışma grubunun hedeflerini gerçekleştirebilecek şekilde kullanma becerisidir. Koçel'e (2005) göre ise Politik davranış; örgüt içinde belirlenen hedef etrafında toplanan farklı karakter ve menfaatçi insanların, örgütsel amaçlar, kararlar ve kişiler üzerinde etkilerini kullanarak birbirlerini etkilemeye çalışması şeklinde tanımlanabilir.

Ortak bir tanım yapmak gerekirse politik davranışlar, birbiri ile sürekli iletişimde ve paylaşımda olan insanoğlunu etkileyen rol biçicilerin, kendi istek ve beklentileri doğrultusunda, diğer insanların, zihinsel evrenini, tutum ve davranışlarını, çıkarları uğruna etkileme ve izlenimleri değiştirebilme marifeti olarak tanımlanabilir (Armağan, 2005).

İnsanoğlu var oldukça iletişim ve etkileşim devam edecektir. İlişkiler devam ettikçe eğitim kurumlarında bulunan insan kaynaklarını veya insan gücünü en olumlu şekilde kullanabilmek ya da potansiyellerinin üzerine çıkarmak yöneticilerin profesyonellik düzeyleri ve politik becerileri ile doğru orantılı olacaktır. Okul müdürlerinin yaptığı profesyonel eğitim liderliği ve öğretmenlerle kuracağı politik becerili bir iletişim 21. yüzyıl Türkiye'sin'de eğitimin kalitesinin artmasının yanında akademik başarıyı da beraberinde getirecektir. Bu çalışmada eğitim kurumlarının en önemli üyelerinden biri olan okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri ile politik becerileri arasındaki ilişki incelenerek ve bu becerilerin kazanılmasının eğitim kurumlarına nasıl bir yön vereceğinin önemine dikkat çekilmeye çalışılacaktır.

1.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmamızın temel amacı, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri ile politik becerileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın bir diğer amacı ise okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri ile politik becerilerini farklı değişkenler açısından incelemektir.

Bir okulda başarı okul içindeki iklimin pozitif yönde gelişmesine bağlıdır. Örgütsel iklim, çalışanların ruhsal ve bedensel sağlığını doğrudan etkilemektedir. Çalışanların mutlu huzurlu olduğu örgütsel iklim içindeki okul, iyi idare ediliyor, demektir. Okullardaki yöneticiler lider yeteneğine sahip, mesleki profesyonellik seviyesi en üstte olan kişilerden olmalıdır. Okul

idarecileri aynı zamanda politik gücü kendine karşı kullanan çalışanını iyi tanıyan, politik gücü çalışanına karşı örgüt menfaati doğrultusunda politik beceri şeklinde kullanan kişi olmalıdır. Zira okullarda örgütsel davranışlar içinde güç sadece yöneticiler tarafından kullanılmamaktadır. Çalışanlar da okul içinde güç ve değer kazanarak okullardaki yerlerini sağlamlaştırmak ve diğer çalışanlar üzerinde etkili olabilmek için çeşitli yöntemler kullanmaktadırlar. Politik davranışlar insan kaynakları yönetimi alanında çok önemlidir. Politik davranışların insan kaynakları alanında önemli olduğunu öne süren çalışmalar incelendiğinde, kariyer olarak yükselmek isteyen çalışanların politik davranış yöntemleri kullanma yüzdelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Todd, vd., 2009).

Daha huzurlu ve verimli okul iklimini sağlamayı düşünen okul müdürlerinin okul içerisinde kendi varlığını nasıl sağlayacağı, okul iklimini nasıl güçlendireceği önemli sorunlardan biridir. Doğrudan Yöneticilerin Mesleki Profesyonellik Düzeyleri ile Politik Becerileri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya da ulaşamamıştır. Çıkacak sonuçlar yöneticilerinde kendi mesleki profesyonellik düzeylerini ve politik becerilerini geliştirmesine yardımcı olacaktır. İki değişken arasında çıkan sonuçların, okul müdürlerinin gösterecekleri yönetim becerisi faaliyetlerine ışık olacağı ve yol göstereceği düşünülmektedir.

1.3. Araştırma Problemi

Okul Müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri ile politik becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu ilişkinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi bu araştırmanın problemi oluşturmaktadır.

1.3.1. Alt Problemler

- Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyi ile politik beceri düzeyi nedir.
- Okul Müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri ile politik becerileri arasında; cinsiyet, okul kademesi, mezuniyet, branş, toplam hizmet yılı ve yöneticilik hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark var mıdır?
- Okul Müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri ile politik becerileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Sayıtlar

- Seçilen örneklem grubunun, araştırma evrenini etkili bir şekilde temsil ettiği varsayılmaktadır.

- Okul Müdürlerinin, araştırmanın önemini, ciddiyetini, bilimsel bir araştırma olduğunu bilerek hareket ettikleri ve bu doğrultuda ölçekteki soruları tarafsız, dikkatli, doğru ve titiz bir şekilde okuyarak, içtenlikle cevapladığı varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışma 2022-2023 eğitim öğretim yılında Adana merkez Çukurova, Seyhan, Sarıçam ve Yüreğir ilçelerindeki devlet okullarında, aktif çalışan okul müdürleri ile sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

Eğitim: Bireylerin öğrenme sürecine katılarak bilgi edinmelerini, yeteneklerini geliştirmelerini, düşünme becerilerini artırmalarını ve toplumsal değerlere uyumlu bireyler olmalarını sağlayan bir süreçtir (www.istanbulbogazicienstitu.com).

Profesyonel: Türkçede "meslekte uzman" anlamına gelir (TDK, 2022).

Profesyonellik: Bir alanda gösterilen uzmanlık, bilgi, beceri ve davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Altıok ve Üstün, 2014).

Meslek: Belirli bir eğitim ve yetenek gerektiren, insanlara hizmet veya mal üretme amacı taşıyan, genellikle belli kurallar ve standartlarla belirlenmiş bir iş veya uzmanlık alanını ifade eder (TDK, 2022).

Mesleki profesyonellik: Bir kişinin kendi mesleki gelişimine ve ilerlemesine duyduğu sorumluluğu ifade eder (Dooren ve Prieur, 1996).

Politika: Bir hedefe ulaşmak, aynı zamanda toplumu düzenlemek ve yönetmek için kullanılan bir araçtır (TDK, 2022).

Politik Beceri: İyi ilişki becerileri, sosyal beceriklilik, güven, inanç, içtenlik ve ilham verme yeteneği gibi unsurları içeren karmaşık bir beceridir (Burchanan, 2008).

BÖLÜM 2

KURAMSAL TEMEL VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1. Meslek

"Meslek" kelimesi, Türkçeye Arapçadan geçmiş bir kelime olup, kelimenin kökeni Arapçadır. Türkçedeki birçok kelime, Arapça, Farsça veya diğer dillerden ödünç alınmış veya etkilenmiştir. Dil evrimi ve kültürel etkileşimler nedeniyle, yabancı kelimeler farklı dillerden Türkçenin içerisine yerleşmiştir. "Meslek" kelimesi de bu tür bir etkileşimin ürünüdür ve Türkçedeki kullanımıyla Arapçadan Türkçeye geçmiş bir terimdir. Meslek, belirli bir eğitim ve yetenek gerektiren, insanlara hizmet veya mal üretme amacı taşıyan, genellikle belli kurallar ve standartlarla belirlenmiş bir iş veya uzmanlık alanını ifade eder. Bu tanım, "meslek" kelimesinin güncel kullanımını yansıtmaktadır. İnsanlar, mesleklerini icra ederek genellikle para kazanır ve topluma fayda sağlarlar (TDK, 2022). Meslek, özgün bir eğitimle kazanılan kişisel bilgi, beceri ve yeteneklere dayalı bir uzmanlık gerektirir. Meslek sahipleri, bu eğitim ve donanım sonucu toplum tarafından uzman olarak kabul edilir ve genellikle büyük bir güvene sahiptir (Aydın, 2015). Yeşilyaprak, (2013)'e göre meslek; 'Meslek, bir kişinin yaşamını sürdürmek için topluma fayda sağlayan bir hizmet veya ürün sunmak amacıyla yaptığı bir faaliyeti ifade eder. Tanım, mesleğin bir dizi önemli özelliğini vurguluyor:

1. Topluma Yararlılık: Meslek, topluma hizmet etme amacını taşır ve topluma fayda sağlama amacını güder.
2. Kabullenilmiş Sistem ve Yöntem: Meslekler, belirli bir sistemi veya yöntemi takip eder ve genellikle belli bir standart ve prosedür seti içinde faaliyet gösterir.
3. Eğitimle Kazanılan Bilgi, Beceri ve Yetenekler: Meslek sahipleri, belli bir süreç sonunda özel eğitim alarak ve bilgi, beceri ve yetenek kazanarak bu mesleği icra ederler.

Meslekler, toplumun işleyişi için önemli bir bileşen oluşturur ve uzmanlık gerektirir.

Meslek, kazanç elde ederek yaşamsal ihtiyaçlarını gidermek amacı ile yürütülen çalışmalar bütünü olarak nitelendirmişse de, sadece para kazanma aracı değildir. Çünkü insanlara, Elinize yaşamınızı sağlayacak bir para geçse yine çalışmak ister misiniz? Sorusunu sorduğumuzda %80-85'i çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir. Çünkü biz sadece para kazanmak için iş sahibi olmayız. Bir meslek edinmenin temelinde para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamamanın dışında sosyal psikolojik ve bedensel ihtiyaçların doyumu da söz konusudur. Freud bunu şöyle dile getirir: Sağlıklı insan sevebilen ve çalışabilen kişidir.

Gençleri geleceğe hazırlarken, okulda gerçekleştirmeye çalışılan öğretimin, onları mutlu ve etkili kişiler olarak yetiştirmeye yetmediği anlaşılmıştır. Çünkü insanın sadece zekâdan ibaret bir varlık olmadığının farkına varılmıştır. Artık insanın kişiliğinin çok karmaşık sosyal ve duygusal bir özellikte olduğu, bu özelliklerin insan davranışında önemli ölçüde etkili olduğu anlaşılmıştır. Bundan dolayı, bireyin kendini gerçekleştirmesi için yalnız bilgi ve zekâyâ değil, anlayışa, inanca, sosyal ve duygusal yaşantılara gereksinme duyduğu konusunda eğitimcilerin daha çok bilinçlendikleri kabul edilmektedir. Bu anlayış okullarda, gençlerin eğitiminde psiko-motor gelişme amaçlarının orantılı bir biçimde ele alınması sonucunu gündeme getirmiştir. Yeni yüzyılda eğitim, bilgi aktaran, zihni güçleri geliştiren, sorun çözen, araştırmacı, duygusal, sosyal ve mesleki yönden gelişimi dikkate alan bir süreç olarak algılanmaktadır (Aydın, 1986).

İnsanların meslek sahibi olma isteği, doğuştan getirdikleri yeteneklerin ve potansiyellerin farkına varma, geliştirme ve ifade etme gereksiniminden kaynaklanır. İşte bu noktada meslekler, bireylere bu yetenekleri kullanma ve geliştirme fırsatını sunar. Bu, aynı zamanda kişinin neden var olduğu, ne amaç taşıdığı ve toplumda nasıl bir rol oynadığı konularında anlam arayışını destekler. Meslek sahibi olmak, kişinin kendisini ifade etme, güçlenme ve değerli hissetme fırsatını sunar. Bu, bireyin kendine saygı ve özgüvenini artırabilir. Aynı zamanda toplum içinde fark edilebilme, topluma fayda sağlama ve toplumsal itibar kazanma imkanı sunar. Meslek, sadece geçim kaynağı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kişisel tatmin, anlam ve toplumsal bağlamda bir yer bulma açısından da büyük bir etkiye sahiptir (Eryetiş, 2016).

2.1.1. Profesyonel

Profesyonel" kelimesi Türkçede "meslekte uzman" anlamına gelir ve Fransızca kökenli bir terimdir. Fransızca "professionel" kelimesi, "profession" kelimesinden türetilmiştir. "Profession" kelimesi ise "mezhep, itikat, meslek" anlamına gelir. Bu kelimenin Latince kökeni ise "professio" kelimesine dayanır, ki bu kelime "bir şeyin lehine konuşma" anlamına gelir. "Profesyonel" terimi, genellikle bir mesleği veya uzmanlığı ifade eder ve iş dünyasında sıklıkla kullanılır (<https://turkcenedemek.com>).

Profesyonel, bir kişinin işinde veya mesleğinde deneyimli, bilgi ve becerilerini güncel tutan, işin ayrıntılarını kavrayan, iş ahlak ve normlarına uyan, kuralara saygı gösteren ve kendisinden beklenenleri iyi bilen bir kişiyi tanımlar. Profesyonel bir kişi, işine olan bağlılığı, bilgisi ve deneyimi ile tanınır. Aynı zamanda, etik değerlere ve işin gerekliliklerine uyma konusunda hassas davranır. Bu tür özelliklere sahip bir profesyonel, iş dünyasında veya belirli bir meslek alanında saygı gören bir kişi olarak kabul edilir (Gökçora, 2005). Profesyonel

kavramı sadece sonuç odaklı çalışmakla değil, aynı zamanda doğru yolu takip etmekle de ilişkilidir. Sonuç odaklı çalışma, bazen kısa vadeli başarılar elde etmeyi sağlayabilir, ancak profesyonellik uzun vadeli, sürdürülebilir ve kalıcı başarıları hedefler. Doğru yolu izlemek, etik değerlere ve işin gerekliliklerine uygun davranmak, uzun vadeli başarılar elde etmek için önemlidir. Profesyonellik, sadece hızlı sonuç almakla değil, aynı zamanda kalıcı ve sağlam temellere dayalı sonuçlar elde etmekle de özdeşleştirilir. Bu nedenle profesyonel bir kişi, kısa vadeli ve geçici başarılar yerine uzun vadeli ve kalıcı başarılar peşinde olan kişiyi tanımlar (Özden, 2001).

2.1.2. Profesyonellik

Profesyonellik, bir kişinin mesleğinde uzmanlaşma ve ihtisaslaşma sürecini ifade eder. Aynı zamanda profesyonellik, işte hedeflere ulaşmak için en etkili ve verimli yolları bulma ve gerektiğinde yöntem değişikliğine gitme yeteneğini içerir. Profesyonel olma durumu, duygusal etkenlerden bağımsız olarak mantıklı ve bilinçli kararlar verebilme yeteneğini gerektirir. İşin sonuçlarını dikkatle kontrol etme ve gerektiğinde işin yöntemlerini ayarlama yeteneği de profesyonelliğin bir parçasıdır. Profesyonellik, bir mesleği veya işi en iyi şekilde icra etmek için gereken yeterlilikleri ve yetenekleri içerir. Profesyonellik, etik değerlere uygun davranma, yetkinlik ve sürekli gelişme ile ilgilidir (TDK, 2022).

Profesyonellik tanımını oluşturan aşağıdaki özellikler, profesyonellikle ilişkilendirilen önemli özellikleri yansıtmaktadır. Bu özelliklerin bazıları:

1. İyi bir Rol Model Olma: Profesyonel kişiler, davranışları, tutumları ve iletişimleriyle diğerlerine iyi bir örnek oluştururlar. İşyerindeki davranışları ve tutumları, diğer çalışanlar için bir model teşkil eder.
2. Zamanı Etkili Kullanma: Profesyonel kişiler, zamanı etkili bir şekilde yönetirler ve işlerini önceden planlayarak son dakikaya bırakmazlar. Bu, işlerin düzenli ve verimli bir şekilde yürütülmesine yardımcı olur.
3. Giyinişe Özen Gösterme: Profesyonel görünüm, profesyonellikle ilişkilendirilir. Giyim tarzı ve dikkatli giyim, işyerinde ve toplumda saygınlığı artırabilir.
4. Etkili İletişim: Profesyoneller, diğer çalışanlarla etkili iletişim kurarlar. İyi bir dinleyici olma, açık iletişim kurma ve karşısındakini anlama yetenekleri önemlidir.
5. Bilgi Birikimi: İş ile ilgili sağlam bir bilgi birikimine sahip olma, profesyonellik için gereklidir. Bilgiye sahip olmak, işi etkili bir şekilde yapma yeteneğini artırır.

6. Zaman Yönetimi: Zamanı etkili bir şekilde yönetme yeteneği, profesyonel kişilerin işlerini düzenli bir şekilde yapmalarına yardımcı olur.
7. Sorumluluk Alma: Profesyonel kişiler, aldıkları sorumlulukları yerine getirirler ve işlerini sonuçlandırır. Aynı zamanda, yapamayacakları şeyleri açıkça ifade edebilirler.

Bu özellikler, bir kişinin profesyonellik düzeyini yansıtan önemli faktörlerdir. Profesyonel bir kişi, sadece iş becerilerine değil, aynı zamanda davranışlarına, iletişimine ve kişisel tutumuna da dikkat eder. Bu özellikler, iş dünyasında ve diğer profesyonel ortamlarda başarılı olmada önemlidir (Gürsoy, 2022).

Profesyonel bir mesleğin tanımı ise sınıflandırılması ve belirli gerekliliklerin olması için oldukça önemlidir. Bu gereklilikler, bir mesleğin profesyonel olarak kabul edilmesi ve yürütülmesi için standartları ve kaliteyi sağlamak amacıyla belirlenir. Bahsedilen gereklilikler şunlardır:

1. Meslek Öncesi Eğitim: Bir mesleğin profesyonel olarak kabul edilebilmesi için, bu meslekle ilgili uzun süreli ve kapsamlı bir eğitim gereklidir. Bu eğitim, mesleğin temel bilgi ve becerilerinin kazanılmasını sağlar.
2. Giriş Şartları ve Sınavlar: Mesleğe girişte belirli gerekliliklerin ve yeterliliklerin bulunması ve gerektiğinde giriş sınavlarının olması, mesleğin kalitesini ve standartlarını korumaya yardımcı olur.
3. Staj ve Eğitim: Mesleki staj, teorik ve uygulamalı eğitim programlarının olması, mesleği uygulamada ve deneyim kazanmada önemlidir.
4. Kıdeme Önem Verilmesi: Kıdeme dayalı bir sistem, meslek içindeki deneyimi ve uzmanlığı tanıyan önemli bir kriterdir. Yıllar içinde kazanılan deneyim, profesyonel gelişimde kritik bir rol oynar.
5. Terfi Sistemi: Meslek içinde terfi sistemi olması, başarıyı ödüllendirmek ve profesyonellerin yükselme fırsatlarına sahip olmalarını sağlamak için önemlidir.
6. Meslek Kuruluşları: Meslek kuruluşları, mesleğin profesyonellik kriterlerini belirlemek ve uygulamak, standartları sürdürmek ve denetlemek için önemlidir.

Bu kuruluşlar, mesleği düzenlemek ve yönlendirmek amacıyla oluşturulur.

Bu gereklilikler, bir mesleğin profesyonel olarak kabul edilmesini sağlamak için önemlidir ve mesleklerin saygınlığını ve kalitesini yükseltir. Profesyonellik kavramı, iş dünyasında, sağlık sektöründe, hukukta ve diğer birçok alanda kullanılır ve belirli bir standart ve uzmanlık düzeyini ifade eder (Adıgüzel, vd., 2011).

2.1.3. Mesleki Profesyonellik

Mesleki profesyonellik, bir kişinin kendi mesleki gelişimine ve ilerlemesine duyduğu sorumluluğu ifade eder. Bu sorumluluk, mesleki becerilerin ve bilginin sürekli olarak güncellenmesi, yeni uygulamaların öğrenilmesi ve deneyimlenmesi anlamına gelir. Mesleki profesyonellik, bir kişinin kendi alanında örnek uygulamalara sahip olmayı ve yeni gelişmeleri takip ederek mesleğini geliştirmeyi içerir. Mesleki profesyonellik aynı zamanda etik değerlere uygun davranma, müşteri veya toplumun ihtiyaçlarına karşılık verme ve mesleki standartlara bağlılık gibi konuları içerir. Meslek sahipleri, kendi profesyonel gelişimlerine ve mesleklerine duydukları taahhüt ile başkalarına daha iyi hizmet sunabilirler (Dooren ve Prieur, 1996).

Profesyonellik ve meslek kavramları birbirini tamamlayan ve sıkça ilişkilendirilen kavramlardır. Meslek, belirli bir alanda uzmanlaşmayı gerektiren ve genellikle uzun bir eğitim süreci ile kazanılan bilgi ve becerilere dayalı bir faaliyeti ifade eder. Meslek sahipleri, bu bilgi ve becerileri kullanarak belirli bir işi veya hizmeti sunarlar. Bu nedenle profesyonellik ve meslek, birbiriyle sıkı bir ilişki içindedir ve bir kişi, bir mesleği profesyonelce icra ettiğinde, bu hem sistematik bilgi ve becerilere sahip olduğunu hem de etik ve profesyonel bir tutumla davrandığını gösterir (Walker, 2007)

Tobias ve Baffert, (2010) okul müdürleri için mesleki profesyonellik, eğitim alanındaki sürekli değişikliklere ayak uydurma ve öğrencilerin ve okulun başarısını artırma amacı taşır. Bu hedefe ulaşmak için, müdürlerin kendi isteklerine dayalı olarak sürekli olarak öğrenmeye, gelişmeye ve kendilerini yenilemeye yönelik bir içsel motivasyona sahip olmaları gerekebilir. Bu, eğitim liderlerinin daha iyi birer profesyonel haline gelmelerine yardımcı olabilir ve dolayısıyla okullarındaki başarıyı artırabilir (Yılmaz ve Altinkurt, 2014).

Gelecekteki toplumların iş hayatı ve çalışma düzenlemeleri profesyonellik gerektiren birçok farklı alanda etkili olacaktır. Profesyonel kişiler, iş dünyasında, teknoloji alanında, sağlık sektöründe, sporda, eğitimde ve diğer birçok alanda liderlik yapacak ve etkin rol oynayacaktır. İş hayatı ve çalışma düzenlemeleri hızla değişirken, profesyonellerin bu değişimlere ayak uydurması ve toplumun ihtiyaçlarına cevap vermesi gerekecektir. Profesyoneller, iş dünyasındaki trendleri takip ederek ve sürekli olarak kendi becerilerini geliştirerek başarılı olacaklardır. Aynı zamanda, çalışma dizaynı ve kontrollerinde profesyonellik, etik değerlere uygun davranma, verimliliği artırma, iş güvenliği sağlama ve çevresel sürdürülebilirlik gibi önemli konuları ele almayı içerecektir. Geleceğin toplumlarında profesyonel kişiler, değişen iş dünyasına ve toplumun ihtiyaçlarına uyum sağlayarak daha sürdürülebilir ve insan odaklı çalışma düzenlemeleri oluşturacaklardır. Bu nedenle profesyonellik, geleceğin iş hayatı ve

toplumlarında önemli bir rol oynayacaktır. Gelecek toplumların iş hayatı, çalışma dizaynı ve kontrollerinde profesyonel kişiler söz sahibi olacaktır (Karasu, 2001).

Okulların bürokratik örgütler olarak yapılandırılması, belirlenmiş bir hiyerarşi, yetki ve sorumluluklar ve yazılı kurallar içermesi, kurumsal düzen ve işleyişi düzenlemek için önemlidir. Bu tür bir yapı, okulların etkili ve düzenli bir şekilde işlemesini sağlar ve ayrıca profesyonellikle ilgili bazı özellikleri içerir. Bu bürokratik yapı, örgütsel profesyonellik olarak adlandırılabilir çünkü belirli roller ve sorumluluklar profesyonel bir şekilde tanımlanmış ve dağıtılmıştır. Bu da okul çalışanlarının işlerini etkili bir şekilde yürütmelerine yardımcı olur. Ancak, bu tip profesyonellik dışarıdan bir düzenlemeyi gerektirebilir. Yani profesyonellik, okullarda dış kaynaklar tarafından belirlenen kurallara ve standartlara dayanabilir. Bu, eğitim sistemi veya devlet kurumları tarafından yönlendirilen bir yaklaşımı ifade eder (Evets, 2011).

Mesleki profesyonellik, bir meslek sahibinin işin kontrolünün büyük ölçüde kendisinde olduğu ve mesleki özerkliğe sahip olduğu bir kavramı ifade eder. Bu, bir mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olma ve bu bilgi ve becerileri etik değerler ve standartlar çerçevesinde uygulama yeteneği anlamına gelir. Mesleki özerklik, bir meslek sahibinin kendi kararlarını alma, işini planlama ve işin sonuçlarını yönetme yeteneğini ifade eder. Mesleki profesyoneller, kendi alanlarında uzmanlaşmış ve bu uzmanlığı kullanarak bağımsız kararlar verebilme yeteneğine sahiptirler. Ayrıca, mesleki etik değerler de önemli bir bileşeni oluşturur. Mesleki profesyoneller, mesleklerinin etik kurallarına ve değerlerine bağlılık gösterirler. İşlerini dürüstlük, saygı, adalet ve diğer etik prensiplere uygun bir şekilde yürütme taahhüdü yaparlar. Bu nedenle mesleki profesyonellik, işin kontrolünün çalışanda olduğu, mesleki özerklik ve etik değerlere dayalı bir yaklaşımı ifade eder. Meslek sahipleri, mesleklerinin gerektirdiği yüksek standartlara ve etik değerlere bağlılıkla tanımlanır ve bu, toplumun güvenini kazanmalarına yardımcı olur (Buyruk, 2015).

1990'lı yıllarda eğitimde reform ihtiyacının öne çıkması, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin eğitim sisteminin geliştirilmesi gerektiği konusundaki farkındalığı yansıtır. Bu dönemde eğitim reformlarının öncelikli nedenleri şunlardır:

1. Eğitim Kalitesini Geliştirmek: Eğitim sistemlerinin kalitesinin artırılması, öğrencilerin daha iyi bir eğitim almasını sağlamak ve toplumun genel olarak daha iyi eğitilmiş bireylerden oluşmasına katkıda bulunmak için önemlidir. Eğitim reformları, öğrenci başarısını artırmayı, eğitim standartlarını yükseltmeyi ve öğrencilerin daha fazla beceri ve bilgi kazanmasını hedefler.
2. Uluslararası Ekonomik Rekabetçiliğe Ayak Uydurmak: Eğitim sisteminin kalitesi, bir ülkenin uluslararası ekonomik rekabetçiliğini etkileyebilir. Gelişmiş

ülkelerin yanı sıra gelişmekte olan ülkeler de, global ekonomide rekabet edebilmek ve uluslararası pazarlarda etkin bir şekilde yer alabilmek için eğitim sistemlerini iyileştirmeye ihtiyaç duyarlar. Bu, nitelikli iş gücü yetiştirmek, teknolojik gelişmelere ayak uydurmak ve yabancı yatırımları çekmek için önemlidir.

Eğitim reformları, eğitim kalitesini artırarak hem toplumun genel refahını yükseltmeyi hem de ülkenin ekonomik kalkınmasını desteklemeyi amaçlar. Bu bağlamda, eğitimdeki değişimler ulusal ve uluslararası düzeyde daha rekabetçi bir işgücü ve daha güçlü bir ekonomi oluşturmaya yardımcı olabilir (Strange, 1992).

Yüksek ölçüde eğitilmiş bir işgücünün, ekonomik rekabetçilik açısından avantaj sağlayacağı düşüncesi oldukça yaygındır. Nitelikli ve eğitilmiş bir işgücü, daha karmaşık işleri üstlenme yeteneğine sahiptir ve genellikle daha yüksek üretkenlik seviyelerine ulaşabilir. Bu nedenle bir ülkenin işgücünün eğitim düzeyi, o ülkenin ekonomik performansı ve yaşam standardı için önemli bir faktördür. Ayrıca yüksek kaliteli eğitim, sadece uluslararası rekabetçilik için değil, aynı zamanda iç kalkınma için de kritik bir rol oynar. Eğitim, bir ülkenin insan sermayesini artırarak işgücünün yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olur. Bu, daha fazla iş fırsatı, daha yüksek ücretler ve daha iyi yaşam standartlarına katkıda bulunabilir. Eğitim, gelişmiş toplumların ve ekonomilerin temel bir katalizörü olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Hükümetler, eğitimi sadece bir sosyal hak veya yetki vermek olarak değil, aynı zamanda ekonomik büyüme ve kalkınma için gereklilik olarak görmeye başlamışlardır. Bu nedenle eğitim politikaları, ekonomik ve toplumsal kalkınmanın anahtar bir unsuru olarak ele alınmış ve bu doğrultuda çeşitli reformlar ve yatırımlar yapılmıştır (Bayhan, 2011).

Öğrenme süreci insan yaşamının sürekli bir parçasıdır ve insanlar öğrendikleri bilgileri hayatları boyunca kullanabilirler. Ancak, öğrenilen bilgilerin her zaman güncel ve kullanılır durumda olması veya her türlü bilginin ömür boyu hatırlanması mümkün olmayabilir. (Knowles, 1996). Okul müdürlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, eğitim kurumlarının başarısını artırma konusunda önemli bir rol oynar. Eğitim liderleri olarak, okul müdürleri öğrenci başarısını artırmak, öğretmenlere rehberlik etmek ve eğitim kurumlarını daha iyi bir şekilde yönetmek için sürekli olarak güncel bilgi ve becerilere ihtiyaç duyarlar. Okul Müdürleri sanatta, sporda, moda da, sosyoloji de, psikolojide, yabancı dilde kendisini geliştirmelidir. İşte bu nedenle yaşam boyu öğrenme, okul müdürleri için kritik bir öneme sahiptir (Yazıcı, 2020). Okul müdürleri, eğitimdeki güncel gelişmeleri takip etmeli, yeni eğitim yöntemlerini ve teknolojilerini öğrenmeli ve öğrenci ihtiyaçlarına uygun çözümler geliştirmelidir. Ayrıca, liderlik becerilerini geliştirmek, iletişim yeteneklerini artırmak ve ekip yönetimi becerilerini

güçlendirmek için de yaşam boyu öğrenme fırsatlarına ihtiyaçları vardır. Okul müdürlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, eğitim kurumlarının daha etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesine yardımcı olabilir. Ayrıca, öğretmenler ve öğrenciler için rol model oluşturarak onların da yaşam boyu öğrenmeye teşvik edilmesine katkı sağlayabilir. Bu nedenle, okul müdürlerinin profesyonelliklerini sürdürmek ve geliştirmek için yaşam boyu öğrenmeye açık olmaları önemlidir (Yazıcı, 2020).

Çalışmada konu alınan Mesleki profesyonellik ve politik beceri değişkenlerine yönelik alanyazında yer alan bazı yurtiçi yurt dışı çalışmalar ve sonuçları bu başlık altında verilmiştir.

2.1.4. Mesleki Profesyonellik İle İlgili Yapılan Yurtiçi Araştırmalar

Altınkurt ve Yılmaz, (2014) Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlar bu sonuç, öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerinin artmasıyla iş doyumlarında artış gösterdiğini işaret etmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine odaklanarak mesleki profesyonelliklerini artırmak, iş doyumlarını da artırabileceği sonucuna varmışlardır.

Çelik, (2017) “Mesleki Profesyonellik İle Öğretmen Liderliğine Yönelik Öğretmen Algıları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında Öğretmenlerin mesleki profesyonelliğe yönelik algılarının ölçeğin toplamında ve alt boyutları; duygusal emek, kişisel gelişim ve kuruma katkı alt boyutlarında "yüksek" , mesleki duyarlılık alt boyutunda ise "oldukça yüksek" düzeyde bulmuştur, Bu sonuçlar öğretmenlerin mesleki kimliklerine ve eğitimlerine olan bağlılıklarını yansıtan önemli bir bulgudur. Bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleklerini ciddiye aldıklarını, duygusal emek, kişisel gelişim ve kuruma katkı gibi alanlarda yüksek bir motivasyona ve bağlılığa sahip olduklarını göstermektedir.

Çetin ve Özalp, (2019) araştırmasında meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen profesyonelliği ve öğretmen liderliğine ilişkin algılarının "profesyonel öğretmenlerin etkinlikler üreten, öğretmenlik formasyon eğitime sahip, öz denetimli ve özerk bireyler" olarak tanımlandığı sonucuna ulaşmış, bu sonuçların öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarını ve profesyonelliklerini yansıtan önemli bir bulgu olarak değerlendirmiştir. Eğitim alanında profesyonel öğretmenlerin, eğitim konularında uzmanlaşmış, etkin öğretim stratejilerini kullanabilen ve öz denetimli bireyler olduğunu ayrıca, öğretmenlerin öz denetimli ve özerk olmaları, öğrencileri daha iyi yönlendirebilmelerine ve öğrenme süreçlerini daha etkili bir şekilde yönetebilmelerine yardımcı olduğu sonucuna varmıştır.

Hoşgörür, (2017) araştırmasında, “öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile saygınlıklarını yitirme kaygıları arasındaki ilişkiyi” araştırmış olup öğretmenlerin

profesyonellikleri cinsiyetlerine, görev yaptıkları okul türüne ve kıdemlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Koşar, (2015) Öğretmen Profesyonelizminin Yordayıcıları Olarak Okul Müdürüne Güven ve Öz Yeterlik adlı çalışmasında ilköğretim kurumu öğretmenlerinin profesyonel davranışları ile okul müdürüne güven ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelenmiş öğretmen öz yeterliğinin ve öğretmenlerin okul müdürüne güven düzeylerinin öğretmen profesyonelizmiyle pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler verdiği sonucuna ulaşmıştır.

Yazıcı, (2020) Okul Müdürlerinin Mesleki Profesyonellikleri İle Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri: Bir Karma Yöntem Çalışması konulu araştırmasında, okul müdürlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri sadece motivasyon ve sebat boyutlarının okul müdürlerinin genel mesleki profesyonelliklerini yordadığı, öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk ve merak yoksunluğunun genel mesleki profesyonelliklerini yordamadığı ortaya çıkmış ve yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin tümü birlikte okul müdürlerinin genel mesleki profesyonelliğinin %18'ini oluşturduğu, bu etkileme düzeyinin de önemli bir davranış farkındalığı yarattığı sonucuna ulaşmıştır.

2.1.5. Mesleki Profesyonellik İle İlgili Yapılan Yurtdışı Araştırmalar

Roiphe, (2016) profesyonelliğin düşüşü isimli makalesinde, Profesyoneller, karmaşık sorunlara çözüm bulmak için gerekli bilgi, beceri ve deneyime sahiptir. Bu yetenekler, onların kamu yararına hizmet etmesini ve topluma önemli katkılar sağlamasını sağlar. Ancak, günümüzde profesyonellerin rolü değişmektedir. Artık, sadece teknik uzmanlık sahibi olmaları yeterli değildir. Aynı zamanda, sosyal ve ahlaki sorumluluklara da sahip olmaları beklenmektedir. Profesyoneller, bu yeni rolü üstlenerek topluma daha da faydalı olacaklardır.

Tschannen-Moran, (2009) Okullarda Öğretmen Profesyonelliğinin Geliştirilmesi, Liderliğin Rolü, Oryantasyon ve Güven adlı araştırmasında, Okulların öğretmen profesyonelliğini geliştirmeleri için okul liderlerinin, belirli uygulamaları benimsemeleri gerektiği sonucuna varılmıştır. Okul liderleri, öğretmenlerin kendi kararlarını verebilmelerine ve kendi öğrenmelerini yönlendirebilmelerine olanak tanımalıdır. Okul liderleri, öğretmenlerin öğrenme ve büyüme fırsatları elde etmelerine yardımcı olmak için kaynaklar ve destek sağlamalı, ayrıca öğretmenlerin karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmalıdır. Okul liderleri, öğretmenlerin kendi öğretim uygulamalarını geliştirmelerine ve öğrencilerinin ihtiyaçlarını karşılamak için yeni yaklaşımlar denemeleri için teşvik etmelidir. Okul liderleri, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin görüşlerini dinlemek ve bu görüşleri, kararlarını verirken dikkate almak için istekli olmalıdır.

Mulkeen ve Cooper (1992), okulların profesyonel okul müdürlerine duyduğu ihtiyacı vurgulayarak, öğretmenlerin tutumlarını değiştirebilen, aktif katılımı sağlayabilen, vizyon oluşturabilen ve problem çözebilen okul yöneticilerinin yetiştirilmesinin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenliğin profesyonel bir şekilde gerçekleştirilmesinin merkezinde, öğrencilerin kaliteli ve nitelikli öğrenmelerine verilen önem bulunmaktadır (Phelps, 2003).

2.2. Politika

Politikadan söz edildiğinde genel düşünce, siyasi partiler ve onların uyguladıkları politikalar ya da ülkelerin dış politikaları akla gelmektedir. Bununla birlikte politika sadece devletin çeşitli kademelerinde ve kurumlarında gözlenebilen bir kavram değildir. Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde politika kavramı üç şekilde tanımlanmaktadır;

a) Politika, “devlet işlerini düzenleme ve yürütme sanatı, siyaset, siyasa”dır.

b) Politika, “yöntem”dir.

c) Politika, sadece bir hedefe ulaşmak için kullanılan bir araç değil, aynı zamanda toplumu düzenleme ve yönetmek için kullanılan bir araçtır. Politika, toplumdaki çeşitli grupların çıkarlarını dengelemeye ve toplumu bir arada tutmaya çalışır. Politika bir hedefe ulaşmak için kullanılan bir araçtır ve bu hedef, iyi veya kötü olabilir. Siyasetin nasıl kullanılacağı, siyasetin yapıldığı topluma ve o toplumdaki insanların değerlerine bağlıdır.

Mevcut konunun dahilinde üçüncü tanım daha yakın bir işleve sahiptir (Gandz ve Murray, 1980, Kacmar ve Ferris, 1991; Koçel, 1998).

2.2.1. Politik Beceriler

Politik beceri, örgütsel bir yapıda etkili bir şekilde iş yapmanın önemli bir parçasıdır. Bu beceri, başkalarını anlama, onları etkileme ve kişisel ve örgütsel hedefleri gerçekleştirme yeteneğine dayanır. Politik beceri, hem kişisel hem de örgütsel hedefleri gerçekleştirmek için önemlidir. Kişisel hedefler açısından, politik beceri, iş yerinde ilerleme, yeni fırsatlar elde etme ve olumlu bir izlenim bırakma gibi konularda yardımcı olur. Örgütsel hedefler açısından ise, politik beceri, takım çalışması, çatışma çözme ve değişimi yönetme gibi konularda yardımcı olur (Koçmar, Ünsar ve Oğuzhan, 2019).

Politik beceri kavramı ilk olarak 1900'lerin başlarında kullanılmaya başlanmıştır. E. L. Thorndike ve Dale Carnegie, politik beceriyi, başkalarını etkilemek ve kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşmak için kullanılan bir dizi sosyal beceri olarak tanımlamışlardır. 1980'lerin başında, Pfeffer ve Mintzberg, politik becerinin örgütsel yaşamda önemli bir rol oynadığını savunmuşlardır. Pfeffer, politik beceriyi, "güç kullanarak etkili olma taktikleri" olarak

tanımlamıştır. Mintzberg ise, politik beceriyi, "bireylerin ve grupların örgütsel süreçleri kendi çıkarları doğrultusunda şekillendirmek için kullandıkları güç ve kaynakların bir kombinasyonu" olarak tanımlamıştır (Mintzberg, 1983; Özdemir ve Gören, 2015).

Politik beceri, iyi ilişki becerileri, sosyal beceriklilik, güven, inanç, içtenlik ve ilham verme yeteneği gibi unsurları içeren karmaşık bir beceridir. Bu becerileri geliştirmek, iş hayatında ve kişisel yaşamda başarılı olmak için önemlidir (Burchanan, 2008). Politik beceri, bilinçli zihinsel ve davranışsal esneklik gerektirmektedir. Bu, politik beceri düzeyi yüksek çalışanların, iş yerindeki değişimlere çabuk uyum sağlayabilmelerini ve bu değişimlere göre davranışlarını değiştirebilmelerini sağlar. Politik beceri düzeyi yüksek çalışanlar, diğerlerine samimi ve içten davranarak onların desteğini ve güvenini kazanabilirler. Bu, onları etkilemelerini ve kontrol etmelerini kolaylaştırır. Politik beceriye sahip çalışanlar, kazandıkları etkiyi ve kontrol gücünü, örgüt içinde açıkça davranışların aksine, bunu diğerlerine hissettirmeden sağlayabilirler. Bu, politik becerinin etkili bir şekilde kullanılması için gereklidir (Ferris, vd., 2015).

2.2.2. Politik Beceriler ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar Araştırmalar

Özdemir ve Gören, (2016) yaptıkları çalışmalarında okul yöneticilerinin politik beceri düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki, politik beceri düzeyleri cinsiyet, kıdem, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre incelenmiştir. Çalışma sonucunda, okul yöneticilerinin politik beceri düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki, okul yöneticilerinin politik beceri düzeylerinin artmasının, psikolojik sermaye düzeylerinin de artması ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durum, politik beceri düzeylerinin, okul yöneticilerinin kişisel ve profesyonel yaşamlarında başarılı olmalarını sağlayan önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Yıldıztaşı, (2017) çalışmasında, ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin politik becerileri ile örgütsel tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda, okul yöneticilerinin politik beceri düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, okul yöneticilerinin politik becerileri geliştirmeye yönelik eğitim ve gelişim programlarına ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Politik becerileri yüksek olan okul yöneticileri, örgütsel tükenmişlik düzeylerini daha düşük seviyede tutabilirler.

Nair, (2018) çalışmasında okul müdürlerinin liderlik davranışları ile politik becerileri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin politik beceri düzeyi yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin okul müdürlerinin politik becerilerine yönelik algılarının cinsiyet, yaş ve kıdem ve okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık

oluşurken, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın oluşmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin okul müdürlerinin politik becerilerine yönelik algılarının liderlik stillerine ilişkin algılarını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir, (2018) tarafından Ankara'da görev yapan 154 okul müdürü ile yapılan bir araştırmada, politik beceriler ile liderlik yönelimi ölçeği alt boyutları arasında orta ve yüksek düzeyde ilişkiler olduğu bulunmuştur. Bu, politik becerilerin, okul müdürlerinin liderlik yönelimlerini etkilemede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Sümer, (2020) yaptığı çalışmada öğretmenlerin duygusal zeka ve öz yeterliklerinin politik becerilerine etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin öz yeterliklerinin cinsiyet ve yaşa göre farklılık gösterdiği, hizmet sürelerine göre ise kısmen farklılık gösterdiği bulunmuştur. Erkeklerin öz yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu, , öğretmenlerin politik beceri düzeylerinin medeni durum, mesleki tercih, yaş ve hizmet süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin politik beceri düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermiş ve erkeklerin politik beceri düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Politik beceri değişkeninin % 23'ünün, duygusal zekâ ile açıklanabileceği ve politik beceri değişkeninin % 27,5'inin öz yeterlik ile açıklanabileceği sonucuna varılmıştır.

Bozbayındır ve Alev, (2019) çalışmalarında öğretmenlerin genel öz-yeterlik algıları ile politik beceri düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin öz yeterlik algılarının, politik beceri düzeylerinin, politik becerinin kişilerarası etki ve samimi görünme alt boyutlarının yüksek, politik becerinin sosyal zekâ ve ağ kurma alt boyutlarının ise orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Öz yeterliğin politik beceri ile olumlu bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Öz yeterliği yüksek olan öğretmenler, politik beceriyi sergileme konusunda daha başarılıdır. Öz yeterliğin politik beceri düzeyini ve tüm alt boyutlarını yorduyor olması, bu ilişkinin nedensel olduğunu göstermektedir. Yani, öz yeterliğin politik beceri düzeyini ve tüm alt boyutlarını artırdığı söylenebilir. Öğretmenlerin öz yeterlik algılarını geliştirmelerinin, onların politik becerilerini geliştirmelerine de yardımcı olabileceğini göstermektedir.

2.2.3. Politik Beceriler ile İlgili Yurt dışında Yapılmış Çalışmalar Araştırmalar

Ahearn, vd., (2004) Politik beceriler, liderlerin grup üyelerini etkileme ve ikna etme becerisidir. Bu beceriler, liderlerin grup üyelerini motive etmelerine, onların desteğini almalarına ve grup hedeflerine ulaşmak için birlikte çalışmalarını sağlamalarına yardımcı olur. Hinkle, (2016) “Politik Beceri: Müdürlerin Politik Beceri Algısı” adlı çalışmada ilkökul, ortaokul ve lise müdürlerinin, siyasi becerileri nasıl algıladıklarını ve okul müdürlerinin politik becerilerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmaya çalışmış, kadın

müdürlerin politik becerileri, erkek müdürlerin politik becerilerinden yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Blickle, vd., (2017) kişiliğin ve politik becerinin lider seçiminde, lider özelliklere sahip olma merakı üzerinde ve lider etkililikleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Politik becerinin karizma üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur. Politik becerileri yüksek olan kişiler, daha karizmatik olarak algılanır. Bu, politik becerileri yüksek olan kişilerin, lider olarak daha etkili olmalarına yardımcı olabilir.



BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın metodolojisi, katılımcıları, veri toplama yöntemleri ve analiz süreci detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan genel tarama yaklaşımı ve ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki veya daha fazla ölçülebilir değişken arasında bir ilişki olup olmadığını ve varsa bu ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirlemek için kullanılan bir araştırma türüdür (Metin, 2014)

Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargı ve kanıya varmak amacıyla evrenin tamamı veya ondan alınacak bir grup, örnek/örneklem üzerinde yapılan tarama şekilleridir. Tarama modelleri, "geçmişte meydana gelmiş veya halen devam eden bir durum, var olduğu şekliyle tanımlamayı amaçlayan" araştırma yaklaşımlarını ifade eder (Karasar, 2015).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Adana ilindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı resmi devlet okullarında görev yapan toplam 1642 okul müdürü oluşturmaktadır. Örneklemine ise basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 359 okul müdüründen oluşturulmuştur. Bu katılımcıların %79,7'si erkek (n=286), %20,3'ü ise kadındır (n=73). Araştırma evreni, örnekleme tekniklerine göre 2000 elemanlı bir evreni temsil etmektedir ve bu nedenle 359 katılımcının evreni temsil ettiği ifade edilebilir (Cohen, vd., 2002).

Tablo 1 Çalışma grubunun demografik özellikleri frekans ve yüzdelik değerleri

Değişkenler	Gruplar	f	(%)
Cinsiyet	Kadın	73	20,3
	Erkek	286	79,7
O. Kademe	İlkokul	174	48,5
	Ortaokul	118	32,9
	Lise	67	18,7
Mezuniyet	Lisans	206	52,4
	Y. Lisans	153	47,6
Branş	Sosyal Bilimler	241	67,1
	Fen Bilimleri	118	32,9
T. Hizmet	10-20 Yıl	71	19,8
	21-30 Yıl	223	62,1
	31 Yıl ve Üstü	65	18,1
Yöneticilik H. Süresi	0-10 Yıl	203	56,5
	11-20 Yıl	103	28,7
	21 Yıl ve Üstü	53	14,8

Katılımcıların 48,5'i (n=174) İlkokulda, %32,9 'u (n=118) Ortaokulda ve %18,3 'ü (n=67) lise de görev yapmaktadır. Ölçeklere cevap veren okul müdürlerinden %52,4 'ü (n=206) lisans % 47,6' sı (n=153) yüksek lisans mezunudur. Okul Müdürlerinden 241 tanesi Sosyal Bilimler alan öğretmeni 118'i ise Fen Bilimleri alan öğretmenidir. Öğretmenlikte geçen toplam hizmet Süresi 10-20 yıl arası olanlar toplam 71 kişi, 21-30 yıl arası olanlar 223 kişi ve 31 yıl ve üstü görev yapanlar ise 65 kişidir. Ölçekteki sorulara cevap veren okul müdürlerinden yöneticilik hizmet sürelerine bakıldığında 0-10 yıl arası görev yapanlar 203 kişi, 11-20 yıl arası görev yapanlar 103 kişi, 21 yıl ve üstü görev yapanlar ise 53 kişidir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu (KBF), Politik Beceri Ölçeği (PBÖ), Okul Müdürlerinin (MPÖ) kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Bu çalışmada, katılımcıların cinsiyet (kadın, erkek), okul kademesi (İlkokul-Ortaokul-Lise), mezuniyet (Lisans -Yüksek Lisans), branş (Sosyal Bilimler –Fen Bilimleri) öğretmenlik ve yöneticilikte geçen toplam hizmet süresi ile ilgili bilgilerin yer aldığı ve araştırmacı tarafından hazırlanmış olan kişisel bilgi formu (KBF) kullanılmıştır.

3.3.2. Mesleki Profesyonellik Ölçeği

Araştırmada, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyini ölçmek amacıyla Yazıcı ve Akyol (2021) tarafından geliştirilen "Okul Müdürlerinin Mesleki Profesyonellik Ölçeği" kullanılmıştır. 22 madde ve dört alt boyuttan oluşan MPÖ'nün Cronbach Alfa katsayıları (α) analiz edilmiş ve Karara Katılımı Sağlama boyutu için iç tutarlık katsayısı 0.78, Mesleki Etik boyutu için 0.77, Mesleki Gelişim boyutu için 0.80, Mesleki Özerklik boyutu için 0.64 ve tüm boyutlar için ise 0.79 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayılar, ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Maddelere verilen puanlama 1 (Hiçbir zaman) ile 5 (Her zaman) arasında gerçekleşmiştir. "Karara Katılımı Sağlama" boyutunda yedi, "Mesleki Etik" boyutunda altı, "Mesleki Gelişim" boyutunda dört ve "Mesleki Özerklik" boyutunda beş madde bulunmaktadır. Ölçeğin her boyutundan ve tüm maddelerden alınan puanlar, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeylerini göstermektedir.

3.3.3. Politik Beceri Ölçeği

Bu araştırmada, okul müdürlerinin politik beceri düzeyini değerlendirmek amacıyla Ferris ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen ve Özdemir ile Gören (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Politik Beceri Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek toplamda on sekiz madde içermekte olup, ilişki ağı kurma becerisi, kişilerarası etki, sosyal zeka ve samimi görünme olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Yedi dereceli Likert tipinde olan ölçek, 'hiç katılmıyorum' ile 'tamamen katılıyorum' arasında değer almaktadır.

Politik Beceri Ölçeği'nin bütünü Cronbach's Alpha katsayısı 0,94 ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha katsayısı şu şekildedir: İlişki Ağı Kurma 0.86, Kişilerarası Etki 0.92, Sosyal Zeka 0.87, Samimi Görünme 0,88 olarak bulunmuştur. Puanların artmasıyla birlikte, politik beceri algılarının yüksek olduğu yorumlanmaktadır (Özdemir ve Gören, 2015).

3.3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Ölçekler; 2022-2023 eğitim öğretim yılında Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde dört merkez ilçede görev yapmakta olan yöneticilere araştırmacı tarafından yüz yüze ve Google Form üzerinden uygulanmıştır. Veriler toplanmadan önce okul müdürlerine çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Mersin Üniversitesi etik kurulundan ve Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğünden onay alınarak veriler toplanmıştır. Verilerin çözümlenebilmesi için öncelikli olarak toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kurtosis ve skewness değerlerine bakılmıştır. Bu değerlerle ilgili veriler Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 2 Verilerin normallik analiz dağılımı

Ölçek	Skewness	Kurtosis
Karara Katılım Sağlama	-0,70	0,14
Mesleki Etik	-0,65	0,10
Mesleki Gelişim	0,36	-0,95
Mesleki Özerklik	-0,62	0,06
Mesleki Profesyonellik Ölçeği	-0,57	0,25
Toplam Ölçek		
İlişki Ağı Kurma	-0,93	0,37
Kişiler Arası Etki	-1,30	1,15
Sosyal Zeka	-1,16	0,83
Samimi Görünme	-0,18	-0,01
Politik Beceri Ölçeği Toplam	-1,14	0,89

Tablo 2 incelendiğinde, elde edilen verilerin Skewness (Yayılma) ve Kurtosis (Çarpıklık) değerleri -1,5 ve +1,5 arasında yer aldığı için normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntem olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Verilerin analizinde; demografik değişkenlerle beraber mesleki profesyonellik ve politik becerilerin arasındaki farklılıklar, T Testi ve ANOVA ile analiz edilmiştir. Mesleki profesyonellik ve politik beceriler arasındaki ilişkiyi bulmak için ise pearson korelasyon analiz testi uygulanmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR

Bulgular bölümünde, araştırmanın alt problemlerine yönelik istatistiksel analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışma kapsamında Okul müdürlerinin alt boyutlara göre mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeyleri Tablo 3 de sunulmuştur.

Tablo 3 *Okul müdürlerinin alt boyutlara göre mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeyleri*

Ölçek	N	$\bar{X}$	SS
Karara Katılım Sağlama	359	4,78	0,460
Mesleki Etik	359	4,77	0,461
Mesleki Gelişim	359	3,77	0,440
Mesleki Özerklik	359	4,77	0,460
Mesleki Profesyonellik Ölçeği Toplam	359	4,59	0,422
Ölçek			
İlişki Ağı Kurma	359	6,48	0,504
Kişiler Arası Etki	359	6,36	0,820
Sosyal Zeka	359	6,32	0,795
Samimi Görünme	359	5,66	0,796
Politik Beceri Ölçeği Toplam	359	6,27	0,604

Tablo 3 incelendiğinde okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinden aldıkları en yüksek puanın karara katılım sağlama ($\bar{x}=4,78$) alt boyutunda ve en düşük puanın mesleki profesyonellik ölçeği ($\bar{x}=4,59$) toplam puanında olduğu saptanmıştır. Okul müdürlerinin alt boyutlara göre politik beceri ölçeğinden aldıkları en yüksek puan ilişki ağı kurma ($\bar{x}=6,48$) ve en düşük puan samimi görünme ölçeği ($\bar{x}=5,66$) alt boyutlarında olduğu saptanmıştır.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri ve politik beceri puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t-testi analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4 *Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması*

Ölçekler	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	t	p
Karara Katılım Sağlama	Erkek	286	4,77	0,48	-1,10	0,27
	Kadın	73	4,83	0,37		
Mesleki Etik	Erkek	286	4,76	0,47	-0,87	0,38
	Kadın	73	4,81	0,38		
Mesleki Gelişim	Erkek	286	3,82	0,46	5,66	0,00*
	Kadın	73	3,58	0,26		
Mesleki Özerklik	Erkek	286	4,75	0,47	-1,46	0,14
	Kadın	73	4,83	0,37		
Mesleki Profesyonellik Ölçeği Toplam	Erkek	286	4,59	0,44	-0,12	0,90
	Kadın	73	4,60	0,33		
İlişki Ağı Kurma	Erkek	286	6,43	0,51	-4,32	0,00*
	Kadın	73	6,68	0,42		
Kişiler Arası Etki	Erkek	286	6,36	0,82	-0,08	0,92
	Kadın	73	6,37	0,80		
Sosyal Zeka	Erkek	286	6,31	0,79	-0,54	0,58
	Kadın	73	6,36	0,80		
Samimi Görünme	Erkek	286	5,75	0,81	4,56	0,00*
	Kadın	73	5,34	0,64		
Politik Beceri Ölçeği Toplam	Erkek	286	6,27	0,60	-0,42	0,67
	Kadın	73	6,30	0,58		

*p<.05

Tablo 4 incelendiğinde; okul müdürlerinin MPÖ ‘den aldıkları puanlar ($t = -.12$; $p > .05$) ile politik beceri ölçeğinden aldıkları puanların ($t = -.42$; $p > .05$) cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı görülmektedir. Ek olarak okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeği mesleki gelişim alt boyutundan aldıkları puanlar ($t = 5,66$; $p < .05$) ile politik beceri ölçeği ilişki ağı kurma ($t = -4,32$; $p < .05$) ve samimi görünme ($t = 4,56$; $p < .05$) alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Sonuç olarak erkeklerin mesleki gelişim düzeyi ve samimi görünme ortalaması kadınlardan daha fazla iken ilişki ağı kurma düzeyleri kadınlarda daha fazladır.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ve politik beceri puanlarının mezuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t-testi analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5 *Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin mezuniyete göre karşılaştırılması*

Ölçekler	Mezuniyet	n	$\bar{x}$	SS	t	p
Karara Katılım Sağlama	Lisans	188	4,76	0,50	-0,99	0,32
	Y. Lisans	171	4,81	0,40		
Mesleki Etik	Lisans	188	4,75	0,50	-0,95	0,34
	Y. Lisans	171	4,80	0,40		
Mesleki Gelişim	Lisans	188	3,76	0,46	-0,49	0,61
	Y. Lisans	171	3,78	0,40		
Mesleki Özerklik	Lisans	188	4,74	0,50	-1,13	0,25
	Y. Lisans	171	4,80	0,40		
Mesleki Profesyonellik Ölçeği Toplam	Lisans	188	4,57	0,44	-1,00	0,31
	Y. Lisans	171	4,62	0,46		
İlişki Ağı Kurma	Lisans	188	6,50	0,50	0,74	0,45
	Y. Lisans	171	6,46	0,50		
Kişiler Arası Etki	Lisans	188	6,42	0,77	1,36	0,17
	Y. Lisans	171	6,30	0,86		
Sosyal Zeka	Lisans	188	6,39	0,75	1,87	0,06
	Y. Lisans	171	6,24	0,83		
Samimi Görünme	Lisans	188	5,62	0,70	-0,96	0,33
	Y. Lisans	171	5,71	0,88		
Politik Beceri Ölçeği Toplam	Lisans	188	6,31	0,55	1,08	0,28
	Y. Lisans	171	6,24	0,65		

p> .05

Tablo 5 incelendiğinde; okul müdürlerinin MPÖ'den aldıkları puanların mezuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($t=-1,00$; $p>.05$) anlaşılmaktadır. Benzer şekilde, okul müdürlerinin politik beceri ölçeğinden aldıkları puanlarında mezuniyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($t=1.08$; $p>.05$).

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri ve politik beceri puanlarının branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t-testi analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6 *Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin branşa göre karşılaştırılması*

Ölçekler	Branş	n	$\bar{x}$	SS	t	p
Karara Katılım Sağlama	Sosyal Bilimler	241	4,78	0,44	-0,25	0,80
	Fen Bilimleri	118	4,79	0,49		
Mesleki Etik	Sosyal Bilimler	188	4,75	0,44	-0,28	0,77
	Fen Bilimleri	171	4,78	0,49		
Mesleki Gelişim	Sosyal Bilimler	188	3,75	0,42	-0,98	0,32
	Fen Bilimleri	171	3,80	0,46		
Mesleki Özerklik	Sosyal Bilimler	188	4,76	0,44	-0,42	0,66
	Fen Bilimleri	171	4,78	0,49		
Mesleki Profesyonellik Ölçeği Toplam	Sosyal Bilimler	188	4,59	0,40	-0,46	0,64
	Fen Bilimleri	171	4,61	0,46		
İlişki Ağı Kurma	Sosyal Bilimler	188	6,48	0,52	-0,06	0,95
	Fen Bilimleri	171	6,48	0,45		
Kişiler Arası Etki	Sosyal Bilimler	188	6,37	0,80	0,31	0,75
	Fen Bilimleri	171	6,34	0,85		
Sosyal Zeka	Sosyal Bilimler	188	6,33	0,77	0,26	0,79
	Fen Bilimleri	171	6,30	0,83		
Samimi Görünme	Sosyal Bilimler	188	5,65	0,79	-0,58	0,56
	Fen Bilimleri	171	5,70	0,79		
Politik Beceri Ölçeği Toplam	Sosyal Bilimler	188	6,28	0,60	0,04	0,96
	Fen Bilimleri	171	6,27	0,59		

p> .05

Tablo 6 incelendiğinde; okul müdürlerinin MPÖ'den aldıkları puanların branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($t=-0,46$; $p>.05$) anlaşılmaktadır. Benzer şekilde, okul müdürlerinin politik beceri ölçeğinden aldıkları puanların da branş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($t=0,04$; $p>.05$).

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ve politik beceri puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7 *Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin okul türüne göre karşılaştırılması*

Ölçekler	Okul Türü	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Tukey
Karara Katılım Sağlama	(1) İlkokul	174	4,76	0,46	0,49	0,60	
	(2) Ortaokul	118	4,80	0,45			
	(3) Lise	67	4,82	0,45			
	Toplam	359	4,78	0,46			
Mesleki Etik	(1) İlkokul	174	4,75	0,46	0,41	0,65	
	(2) Ortaokul	118	4,78	0,45			
	(3) Lise	67	4,81	0,45			
	Toplam	359	4,77	0,46			
Mesleki Gelişim	(1) İlkokul	174	3,76	0,45	3,06	0,06	
	(2) Ortaokul	118	3,72	0,43			
	(3) Lise	67	3,88	0,39			
	Toplam	359	3,77	0,44			
Mesleki Özerklik	(1) İlkokul	174	4,74	0,46	0,71	0,49	
	(2) Ortaokul	118	4,78	0,46			
	(3) Lise	67	4,82	0,45			
	Toplam	359	4,77	0,46			
Mesleki Profesyonellik Ölçeği Toplam	(1) İlkokul	174	4,57	0,42	0,72	0,48	
	(2) Ortaokul	118	4,60	0,42			
	(3) Lise	67	4,64	0,41			
	Toplam	359	4,59	0,42			
İlişki Ağı Kurma	(1) İlkokul	174	6,44	0,54	1,87	0,15	
	(2) Ortaokul	118	6,49	0,47			
	(3) Lise	67	6,58	0,44			
	Toplam	359	6,48	0,50			
Kişiler Arası Etki	(1) İlkokul	174	6,40	0,72	0,84	0,43	
	(2) Ortaokul	118	6,38	0,88			
	(3) Lise	67	6,25	0,92			
	Toplam	359	6,36	0,82			
Sosyal Zeka	İlkokul	174	6,33	0,70	0,51	0,59	
	Ortaokul	118	6,35	0,85			
	Lise	67	6,23	0,91			
	Toplam	359	6,32	0,79			
Samimi Görünme	İlkokul	174	5,68	0,69	0,14	0,86	
	Ortaokul	118	5,67	0,90			
	Lise	67	5,62	0,84			
	Toplam	359	5,66	0,79			
Politik Beceri Ölçeği Toplam	İlkokul	174	6,27	0,54	0,08	0,91	
	Ortaokul	118	6,29	0,64			
	Lise	67	6,25	0,68			
	Toplam	359	6,27	0,60			

P> .05

Tablo 7 incelendiğinde okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ve politik beceri puanlarının okul türü değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($f=0,72$, $p>.05$; $f=0,08$, $p>.05$).

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ve politik beceri puanlarının toplam hizmet süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8 *Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin toplam hizmet süresine göre karşılaştırılması*

Ölçekler	T. Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Tukey
Karara Katılım Sağlama	(1)10-20 Yıl	203	4,95	0,41	3,34	0,00*	1-2 2-3
	(2)21-30 Yıl	103	4,67	0,47			
	(3)31 Yıl ve Üstü	53	4,93	0,29			
	Toplam	359	4,78	0,46			
Mesleki Etik	(1)10-20 Yıl	203	4,97	0,41	4,41	0,00*	1-2 2-3
	(2)21-30 Yıl	103	4,66	0,47			
	(3)31 Yıl ve Üstü	53	4,92	0,30			
	Toplam	359	4,77	0,46			
Mesleki Gelişim	(1)10-20 Yıl	203	3,84	0,39	0,45	0,08	
	(2)21-30 Yıl	103	3,73	0,44			
	(3)31 Yıl ve Üstü	53	3,83	0,46			
	Toplam	359	3,77	0,44			
Mesleki Özerklik	(1)10-20 Yıl	203	4,98	0,41	5,29	0,00*	1-2 2-3
	(2)21-30 Yıl	103	4,66	0,47			
	(3)31 Yıl ve Üstü	53	4,91	0,31			
	Toplam	359	4,77	0,46			
Mesleki Profesyonellik Ölçeği Toplam	(1)10-20 Yıl	203	4,78	0,38	3,70	0,00*	1-2 2-3
	(2)21-30 Yıl	103	4,49	0,43			
	(3)31 Yıl ve Üstü	53	4,72	0,29			
	Toplam	359	4,59	0,42			
İlişki Ağı Kurma	(1)10-20 Yıl	72	6,55	0,44	0,92	0,39	
	(2)21-30 Yıl	223	6,47	0,50			
	(3)31 Yıl ve Üstü	65	6,45	0,56			
	Toplam	359	6,48	0,50			
Kişiler Arası Etki	(1)10-20 Yıl	72	6,37	0,79	0,47	0,62	
	(2)21-30 Yıl	223	6,34	0,86			
	(3)31 Yıl ve Üstü	65	6,45	0,66			
	Toplam	359	6,36	0,82			
Sosyal Zeka	(1)10-20 Yıl	72	6,34	0,80	0,45	0,62	
	(2)21-30 Yıl	223	6,29	0,83			
	(3)31 Yıl ve Üstü	65	6,40	0,64			
	Toplam	359	6,32	0,79			
Samimi Görünme	(1)10-20 Yıl	72	5,64	0,81	0,09	0,90	
	(2)21-30 Yıl	223	5,66	0,80			
	(3)31 Yıl ve Üstü	65	5,70	0,73			
	Toplam	359	5,66	0,79			
Politik Beceri Ölçeği Toplam	(1)10-20 Yıl	72	6,39	0,59	0,30	0,74	
	(2)21-30 Yıl	223	6,25	0,62			
	(3)31 Yıl ve Üstü	65	6,31	0,54			
	Toplam	359	6,27	0,60			

*p<.05

Tablo 8 incelendiğinde okul müdürlerinin politik beceri puanlarının toplam hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($f=0,30$, $p>.05$). Buna karşın, katılımcıların MPÖ ($f=3,70$, $p>.05$), ve alt boyutları olan karara katılım sağlama ($f=3,34$, $p>.05$), mesleki etik ($f=4,41$, $p>.05$) ve mesleki özerklik ($f=5,29$, $p>.05$) puan ortalamaları toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık

göstermektedir. Anlamlı farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Turkey Post-Hoc analiz sonuçlarına göre; 10-20 arası hizmet yılı olan okul müdürleri ile 31 yıl ve üstü hizmet süresi olan okul müdürlerinin karara katılım sağlama, mesleki etik, mesleki özerklik ve mesleki profesyonellik ortalaması, 21-30 arası hizmet süresi olan okul müdürlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde, 21-30 yıl hizmet süresi olan okul müdürlerinin politik beceri ölçeği ortalaması diğer gruplara göre daha düşüktür.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ve politik beceri puanlarının yöneticilik hizmet süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9 *Katılımcıların mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin yöneticilik hizmet süresine göre karşılaştırılması*

Ölçekler	Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Tukey
Karara Katılım Sağlama	(1) 0-10 Yıl	71	4,73	0,47	1,35	0,06	
	(2)11-20 Yıl	223	4,83	0,39			
	(3)21 Yıl ve Üstü	65	4,88	0,50			
	Toplam	359	4,78	0,46			
Mesleki Etik	(1) 0-10 Yıl	71	4,72	0,47	0,20	0,10	
	(2)11-20 Yıl	223	4,83	0,39			
	(3)21 Yıl ve Üstü	65	4,88	0,50			
	Toplam	359	4,77	0,46			
Mesleki Gelişim	(1) 0-10 Yıl	174	3,69	0,41	6,91	0,00*	1-2
	(2)11-20 Yıl	118	3,93	0,46			
	(3)21 Yıl ve Üstü	67	3,77	0,41			
	Toplam	359	3,77	0,44			
Mesleki Özerklik	(1) 0-10 Yıl	174	4,73	0,47	0,17	0,15	
	(2)11-20 Yıl	118	4,80	0,40			
	(3)21 Yıl ve Üstü	67	4,87	0,50			
	Toplam	359	4,77	0,46			
Mesleki Profesyonellik Ölçeği Toplam	(1) 0-10 Yıl	174	4,54	0,43	1,88	0,09	
	(2)11-20 Yıl	118	4,66	0,36			
	(3)21 Yıl ve Üstü	67	4,68	0,46			
	Toplam	359	4,59	0,42			
İlişki Ağı Kurma	(1) 0-10 Yıl	72	6,45	0,52	0,86	0,42	
	(2)11-20 Yıl	223	6,51	0,49			
	(3)21 Yıl ve Üstü	65	6,54	0,43			
	Toplam	359	6,48	0,50			
Kişiler Arası Etki	(1) 0-10 Yıl	72	6,32	0,87	2,40	0,09	
	(2)11-20 Yıl	223	6,51	0,77			
	(3)21 Yıl ve Üstü	65	6,25	0,65			
	Toplam	359	6,36	0,82			
Sosyal Zeka	(1) 0-10 Yıl	72	6,28	0,85	1,89	0,15	
	(2)11-20 Yıl	223	6,44	0,74			
	(3)21 Yıl ve Üstü	65	6,22	0,64			
	Toplam	359	6,32	0,79			
Samimi Görünme	(1) 0-10 Yıl	72	5,66	0,85	3,16	0,04*	2-3
	(2)11-20 Yıl	223	5,78	0,74			
	(3)21 Yıl ve Üstü	65	5,44	0,59			
	Toplam	359	5,66	0,79			
Politik Beceri Ölçeği Toplam	(1) 0-10 Yıl	72	6,24	0,65	1,91	0,14	
	(2)11-20 Yıl	223	6,37	0,56			
	(3)21 Yıl ve Üstü	65	6,20	0,43			

	Toplam	359	6,27	0,60
--	--------	-----	------	------

*p<.05

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların MPÖ alt boyutu mesleki gelişim düzeyinden ($f=6,91$, $p<0.05$) ve politik beceri ölçeği alt boyutu samimi görünme düzeyinden aldıkları puanların ($f=3.16$, $p<0.05$) okul müdürlerinin yöneticilik hizmet süresine göre istatistiksel olarak farklılaştığı görülmüştür. Anlamlı farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Tukey Post-Hoc analiz sonuçlarına göre; yöneticilik hizmet süresi 11-20 yıl arası olan okul müdürlerinin mesleki gelişim puanlarının, yöneticilik toplam hizmet süresi 0-10 yıl arası olanlardan yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca yöneticilik toplam hizmet süresi 11-20 yıl arası olan okul müdürlerinin samimi görünme puan ortalamalarının, 21 yıl üstü yöneticilik hizmet süresine sahip okul müdürlerinden yüksek olduğu bulunmuştur.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ve politik beceri puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10 Mesleki profesyonellik ve politik beceri ölçeğine yönelik korelasyon analizi sonuçları

Ölçek	Tanımlayıcılar	Mesleki Profesyonellik	Politik Beceri
Mesleki Profesyonellik	r	1	0,012
	p		0,238
	n	359	359
Politik Beceri	r	0,012	1
	p	0,238	
	n	359	359

p> .05

Tablo 10 incelendiğinde okul müdürlerinin MPÖ'den aldıkları puanlar ile politik beceri ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($r=.012$; $p>.05$).

BÖLÜM 5

TARTIŞMA

Bu bölümde, çalışmadan elde edilen bulgular alt problemler çerçevesinde ele alınıp tartışılmıştır.

1. Okul Müdürlerinin Alt Boyutlara Göre Mesleki Profesyonellik ve Politik Beceri Düzeylerine Yönelik Tartışma

Araştırma sonucuna göre okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinden aldıkları en yüksek puanın karara katılım sağlama alt boyutunda ve en düşük puanın ise mesleki profesyonellik ölçeği toplam puanında olduğu saptanmıştır. Okul müdürlerinin politik beceri ölçeği alt boyutlarına göre aldıkları en yüksek puan ilişki ağı kurma ve en düşük puan samimi görünme ölçeği alt boyutlarında olduğu saptanmıştır.

Kılıç ve Çelikten (2023) yaptıkları çalışmada, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeylerinin yüksek olduğunu belirlemişler katılımcıların mesleki profesyonellik boyutları içinde en sık sergiledikleri davranışları, sırasıyla mesleki etik, karara katılım sağlama, mesleki özerklik ve mesleki gelişim boyutları olarak bulmuşlardır. Özdemir (2018). yaptığı çalışmada okul müdürlerinin politik beceri puan ortalamalarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin yüksek çıkmasının nedeni okul müdürlerinin Milli Eğitim Bakanlığının gelişmeye ve değişmeye teşvik etmesi olabilir. Son yıllarda düzenlenen gerek hizmetiçi eğitimler gerekse resen alınan eğitimler bu iki düzeyin yüksek çıkmasını sağlayabilir.

2. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Profesyonellik ve Politik Beceri Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Tartışma

Araştırma sonucuna göre cinsiyet değişkeni açısından okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile politik beceri ölçeğinden aldıkları toplam puanların farklılaşmadığı, okul müdürlerinin MPÖ mesleki gelişim alt boyutundan aldıkları puanlar ile politik beceri ölçeği ilişki ağı kurma ve samimi görünme alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Sonuç olarak erkeklerin mesleki gelişim düzeyi ve samimi görünme ortalaması kadınlardan daha fazla iken ilişki ağı kurma düzeyleri kadınlarda daha fazla bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde Konay ve Kıral, (2023) yaptıkları çalışmada, erkeklerin mesleki gelişim düzeyi ve samimi görünme düzeyleri ortalamaları kadınlardan daha yüksek iken, ilişki ağı kurma düzeyleri ise kadınlarda daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Yıldıztaşı, (2017) ise çalışmasında öğretmenlerin politik becerilerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık

göstermediğini tespit etmiştir. Özdemir ve Gören, (2016) çalışmalarında, kadınların erkeklerden daha çok politik becerilere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadın ve erkek okul yöneticilerinin benzer düzeyde ilişki ağı kurma becerisine sahip oldukları benzer şekilde arkadaş canlısı göründüklerini, kişiler arası etkiye sahip olduklarını ve sosyal zeka ve politik beceri sergilediklerini bulmuşlardır. Yazıcı, (2020) araştırmasında kadın okul müdürlerinin gösterdiği mesleki gelişim davranışlarının, erkek okul müdürlerinin gösterdiği mesleki gelişim davranışlarından daha yüksek bulmuştur. Literatür incelemesi yaptığımızda okul yöneticilerinin mesleki profesyonellik düzeyi ve politik becerilerini inceleyen çok fazla çalışmaya rastlanmamış daha çok öğretmenlere yönelik alan yazın tespit edilmiş ve bu içeriklere yönelik çalışmalar referans olarak alınmıştır. Araştırmalar cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde bizim çalışmamıza yakın sonuçlar tespit edilmiştir. Erkek okul müdürlerinin mesleki gelişim alanında daha fazla başarı elde etmelerinin altında yatan nedenler arasında, aile içindeki sorumlulukların daha az olması ve kadın meslektaşlarına göre kariyer hedeflerine daha fazla odaklanmaları yer alabilir. Bu sebeplerden ötürü, erkek okul müdürleri hizmet içi eğitimlere, kişisel gelişim kurslarına, bilimsel toplantılara ve akademik eğitimlere daha kolay katılım sağlayabilmektedir.

Kadın okul müdürlerinin ise anne, eş, ve ev yönetimi gibi sorumluluklarından kaynaklanan zaman sıkıntısı nedeniyle mesleki gelişim alanında geride kaldığı düşünülmektedir. Samimi görünme alt boyutunda, erkek okul müdürlerinin cinsiyet avantajına sahip olduğu ifade edilebilir. Bu durum, toplumun kadın ve erkeğe yüklediği rollerle açıklanabilir.

İlişki ağı kurma alt boyutunda kadınların daha başarılı olmasının ardında, kadın okul müdürlerinin detaycı ve daha ince düşünceye sahip olmaları bulunabilir. Kadın yöneticiler, görevleri sırasında erkek meslektaşlarına göre daha inandırıcı bir ilişki ağı kurma yeteneğine sahip olabilmektedirler.

3. Katılımcıların Mezuniyet Değişkenine Göre Mesleki Profesyonellik ve Politik Beceri Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Tartışma

Araştırmamızda okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinden aldıkları puanların lisans, yüksek lisans mezuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiş benzer şekilde, okul müdürlerinin politik beceri ölçeğinden aldıkları puanlarında mezuniyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Arıkan, (2015) araştırmasında, öğretmenlerin mezuniyet durumları birbirlerinden farklılaşsa da mesleki performanslarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Bu durum, öğretmenlerin lisans veya lisansüstü eğitim sürecinde edindikleri bilgileri mesleki

performanslarına doğrudan yansıtamadıkları için ortaya çıkmış olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Aslan ve Pektaş, (2017) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin politik beceri düzeylerinde öğrenim durumları, değişkenlerinin anlamlı farklılık oluşturmadığı ve benzer düzeyde olduğu sonucuna vararak çalışmamızı destekler nitelikte sonuca ulaşmıştır. Benzer şekilde politik becerilerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılaşmadığı sonuca ulaşan çalışmalarda bulunmaktadır (Kurt, 2018; Özdemir ve Gören, 2016).

Özdem, Bülbül ve Güngör'ün (2002) yaptıkları çalışma sonucuna göre, lisans üstü eğitim yapan öğretmen ve yöneticilerin, lisansüstü eğitimlerinin okul yöneticisi yetiştirme süreci için önemli bir kriter olarak gördükleri, lisans üstü programların sahada gelişmelerini sağlayacak düzeyde bulduklarını ve lisans üstü eğitim alanların çoğunluğunun programı bitirdiğinde eğitim yöneticisi olarak kadro alabileceklerine inandıklarını ortaya çıkarmıştır. Öne çıkan bulgulara göre, Kılıç ve Çelikten, (2023) yaptığı araştırmaya göre, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri mezuniyet değişkenine göre incelendiğinde; karara katılımı sağlama, mesleki etik, mesleki gelişim, mesleki özerklik ve mesleki profesyonelliğin geneli açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. 2021 yılında yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğine göre yüksek lisans yapmak yönetici seçme kriterlerinden birisi olmuştur. Bu yönetmeliğe göre okul müdürleri için mezuniyet kriterinde, tezsiz yüksek lisans, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans , diğer alanlarda tezli yüksek lisans, farklı alanda doktora ve eğitim yönetimi alanında doktora mezunu olmak gibi puanlama kriterleri konulmuştur.. Okul müdürleride bu mezuniyet kriterinden puan almak için yüksek lisans yapmaya başlamışlardır. Ancak okul müdürlerinin bir çoğu kolay ve üniversitelere kabulü daha kolay olduğu için eğitim alanından farklı alanlarda tezsiz yüksek lisans yaparak bu puan kriterinden yararlanmıştır. Burada okul müdürlerinin asıl amacı kendilerini eğitim alanında geliştirmekten çok görevlendirmelerinin devamı için yeterli puan kriterini sağlamak olmuştur. Bu durum dolayısıyla lisans veya yüksek lisans mezunları arasında bir farklılaşmanın oluşmadığı düşünülmektedir.

4.Katılımcıların Branş Değişkenine Göre Mesleki Profesyonellik ve Politik Beceri Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Tartışma

Araştırma sonucunda branş değişkenine göre okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinden aldıkları puanların anlamlı bir farklılık göstermediği benzer şekilde, okul müdürlerinin politik beceri ölçeğinden aldıkları puanların da branş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Çalışmanızda sınıf öğretmenleri, beden eğitimi, görsel sanatlar, müzik, yabancı dil ve teknoloji tasarım branşlarından mezun olan okul müdürleri, homojen bir şekilde sözel alan mezunu olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme,

araştırmamızın belirli bir odak noktasını vurgulamakta ve bulgularımızın genel anlamını desteklemektedir. Bu tespit, branş farklılıklarının çalışmamızdaki belirli değişkenler üzerindeki etkilerini daha iyi anlamana katkı sağlayabilir. Altınkurt ve Ekinci (2016), yaptığı araştırmada öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri branş değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiş ve sınıf öğretmenlerinin yani ilkökul öğretmenlerinin mesleki profesyonelliğini daha yüksek bulmuştur. Yazıcı, (2020) yaptığı çalışmasının sonucunda okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerinin, karara katılım sağlama, mesleki etik, mesleki özerklik ve mesleki profesyonelliğin genel ortalamasına göre gösterdikleri davranışın, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği, her branştan okul müdürü olunabilmesine olanak tanımaktadır. Bu yaklaşım, bakanlığın yönetici seçiminde geniş bir perspektif benimsemesini ve branş farklılıklarını önemsememesini yansıtmaktadır. Branşlar arasındaki farklılıklara rağmen Milli Eğitim Bakanlığı'nın ortak hedeflere odaklanması, eğitimde genel standartları ve kaliteyi sağlama çabasını vurgular. Okul müdürlerinin görevleri genellikle genel eğitim yönetimi ve liderlikle ilgili olduğu için branş mezuniyeti bu genel sorumluluklarda belirleyici bir faktör olmayabilir.

5.Katılımcıların Okul Türü Değişkenine Göre Mesleki Profesyonellik ve Politik Beceri Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Tartışma

Araştırmamız sonucunda okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ve politik beceri puanlarının ilkökul, ortaokul ve lise okul türü değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. İstatiksel olarak çalışmamızda mesleki profesyonellik seviyesi açısından en yüksek değer lise müdürlerinde çıkarken, politik beceri düzeyi anlamında ilkökul kademesi okul müdürleri en yüksek değere ulaşmıştır. Yazıcı, (2020) çalışmasında, okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının, okul türüne göre; mesleki profesyonellik boyutlarından, karara katılım sağlama, mesleki gelişim, mesleki özerklik boyutlarına ve genel mesleki profesyonelliğe gösterdikleri davranışların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çelik, (2015) yaptığı çalışmasında öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Konay, (2019) lise öğretmenlerinin görüşlerine göre politik beceri davranışının geneli ile boyutları arasında pozitif, yüksek düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu görece en yüksek ilişkinin kişilerarası etki ve samimi görünme boyutları ile ilgili olduğunu belirlemiş ve politik becerinin alt boyutları arasında pozitif yüksek düzeyde anlamlı ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Aslan, vd., (2019) yaptıkları araştırmada İlkokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği ve politik beceri algıları yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Konay, (2019),

araştırmasında lise öğretmenlerinin genel olarak politik beceri düzeyinin “çok yüksek” olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kılıç ve Çelikten, (2023) yaptıkları çalışmada, çalışılan ilkokul, ortaokul ve lise okul türü değişkenine göre 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 sergilediği sonucuna ulaşmıştır. Yukarıdaki çalışmalar incelendiğinde bizim çalışmamızı destekler nitelikte sonuçların olduğu görülmüştür.

Lise müdürleri, genellikle daha büyük ve anlama kapasitesi yüksek öğrenci gruplarına liderlik ettiklerinin farkında olduğu düşünüldüğünde bu durumun öğrenci ve veli başarı beklentilerinin daha yüksek olmasını ve bu beklentilere cevap verebilmek adına profesyonelliklerinin öne çıkmasını sağlayabilir. İlkokul müdürleri, genellikle daha küçük öğrencilerle ve bu öğrencilere daha düşkün olan veli grupları ile etkileşim halinde olduklarından küçük yaş gruplarıyla çalıştıkları için öğrenci ve velilere karşı daha duyarlı bir yaklaşım sergileyebilirler. Bu durum, onların iletişim ve politik becerilerini artırabilir.

6.Katılımcıların Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Mesleki Profesyonellik ve Politik Beceri Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Tartışma

Araştırmamızda okul müdürlerinin politik beceri puanlarının toplam hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Buna karşın, katılımcıların MPÖ ve alt boyutları olan karara katılım sağlama, mesleki etik ve mesleki özerklik, puan ortalamaları toplam hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Turkey Post-Hoc analiz sonuçlarına göre; 10-20 arası hizmet süresi olan okul müdürleri ile 31 yıl ve üstü hizmet süresi olan müdürlerin karara katılım sağlama, mesleki etik, mesleki özerklik ve mesleki profesyonellik ortalaması, 21-30 yıl arası hizmet süresi olan müdürlere göre daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde, 21-30 yıl arası hizmet süresi olan müdürlerin politik beceri ölçeği ortalaması diğer gruplara göre daha düşüktür.

Kılıç ve Çelikten, (2023) yaptıkları çalışmada toplam hizmet süresi değişkenine göre mesleki profesyonellik ölçeğinin mesleki etik, mesleki gelişim ve mesleki özerklik alt boyutlarına göre 11-20 yıl arası toplam hizmeti olan müdürlerin mesleki profesyonellik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Fakat karara katılımı sağlama alt boyutunda, 6-10 yıl toplam hizmet süresi olan müdürlerin mesleki profesyonellikleri daha yüksek bulmuşlar okul müdürlerinin MPÖ geneli dikkate alındığında da 11-20 yıl arası toplam hizmeti olan okul müdürlerinin daha yüksek düzeyde mesleki profesyonellik davranışı gösterdikleri tespit etmişlerdir. Altınkurt ve Ekinci, (2016) tarafından öğretmenlerin mesleki

profesyonelliği üzerine yapılan araştırmada, mesleki profesyonelliği en düşük öğretmenlerin 11 ile 20 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenler olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Öğretmenlik kariyerine başlandığında genellikle yüksek motivasyonla başlanır, ancak zamanla artan deneyimle birlikte okul müdürleri daha stratejik ve etkili liderler olabilir. Ancak, görevin orta dönemlerinde (21-30 yıl) bazıları motivasyonlarını kaybedebilir, bu durum rutin, artan sorumluluklar ve değişen eğitim ortamından kaynaklanabilir.

7.Katılımcıların Yönetici Hizmet Süresi Değişkenine Göre Mesleki Profesyonellik ve Politik Beceri Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Tartışma

Araştırma sonucunda MPÖ alt boyutu mesleki gelişim düzeyinden ve politik beceri ölçeği alt boyutu samimi görünme düzeyinden aldıkları puanların yöneticilikte geçen hizmet süresi göre istatistiksel olarak farklılaştığı görülmüştür. Anlamlı farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Turkey Post-Hoc analiz sonuçlarına göre; yöneticilikte geçen hizmet süresi 11-20 yıl olan okul müdürlerinin mesleki gelişim puanlarının, yöneticilikte geçen hizmet süresi 0-10 yıl olanlardan yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca yöneticilikte geçen hizmet süresi 11-20 yıl olan okul müdürlerinin samimi görünme puan ortalamalarının, 21 yıl üstü hizmet puanına sahip okul müdürlerinden yüksek olduğu bulunmuştur.

Kaplan ve Cemaloğlu (2020) yaptıkları araştırmaya göre, 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan okul yöneticilerinin sosyal zeka puanları, diğer gruplardan daha yüksek düzeyde hesaplanmıştır. Yazıcı, (2020) yaptığı araştırma sonucunda, okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerinde kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Karagöz (2006) araştırmasında, okul müdürlerinin yönetim süreçleri bakımından mesleki deneyim sürelerine göre karşılaşılan sorun seviyeleri değerlendirilmiş ve genel olarak yaş değişkeni dikkate alındığında, en fazla sorun yaşayanlar mesleki kıdemi düşük (1-5 yıl) olan yöneticiler olarak belirlenmiştir. Araştırma, mesleki kıdem arttıkça yaşanan sorunların azaldığını, yani yöneticilerin süreçlerde kendilerini daha profesyonel ve tecrübeli gördüklerini ortaya koymuştur.

Kurt (2018) ve Yıldıztaş (2017) tarafından yapılan çalışmalar, öğretmenlerin politik becerilerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını bulmuşlardır. Kılıç ve Çelikten'in (2023) araştırmasında ise okul müdürlüğünde geçen süre değişkenine bağlı olarak, okul müdürlerinin profesyonellik ölçeğinde karara katılımı sağlama, mesleki etik ve mesleki gelişim alt boyutlarında 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip müdürlerin, mesleki profesyonellik davranışlarını daha fazla sergiledikleri anlaşılmıştır. Ancak, mesleki özerklik alt boyutunda 6-10 yıl toplam hizmet süresine sahip okul müdürlerinin mesleki profesyonellik davranışlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Genel olarak,

profesyonellik ölçeğinin genelinde 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip okul müdürlerinin, mesleki profesyonellik davranışlarını daha fazla sergiledikleri görülmektedir.

Okul müdürlüğündeki tecrübe ve bilgi birikiminin mesleki profesyonelliği arttırdığı, politik beceriler açısından da yöneticilik hizmet süresinin ortasında olan okul müdürlerinin gençlik ve deneyimi birleştirdiği ve bu durumda ilişkilerde samimiyeti arttırmış olabilir.

8.Katılımcıların Mesleki Profesyonellik ve Politik Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma

Araştırmamızda okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ve politik beceri puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Korelasyon analizi yapılmış ve okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinden aldıkları puanlar ile politik beceri ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızda okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri incelendiğinde 359 okul müdürünün Karara katılım, Mesleki Etik, Mesleki Özerklik konularında profesyonellik düzeyleri oldukça yüksek çıkmıştır. Mesleki Gelişim boyutunda okul müdürleri diğer boyutlara göre biraz düşük çıkmıştır. Okul Müdürlerinin PBÖ'deki İlişki Ağ Kurma, Kişiler Arası Etki, Sosyal Zeka ve Samimi Görünme alt boyutları incelendiğinde alt boyutlardaki sorulara katılımcıların verdiği cevaplardan Okul Müdürlerinin Politik Beceri Düzeylerinden İlişki Ağ Kurma, Kişiler Arası Etki, Sosyal Zeka boyutları oldukça yüksek çıkmış olup, Samimi Görünme boyutu diğer alt boyutlara göre daha düşük çıkmıştır.

Biçer, (2019) araştırmasında okul müdürlerinin PBÖ algı düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Okul müdürlerinin politik becerilerine ilişkin sınırlı sayıda çalışma vardır (Konay, 2019; Yıldıztaş, 2017). Özgenel ve Nair (2020) araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan politik becerileri (ilişki ağı kurma, samimiyet, sosyal zekâ, kişilerarası etki) ile dönüşümcü liderlik stili arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, okul müdürlerinin politik becerileri (ilişki ağı kurma, samimiyet, sosyal zekâ, kişilerarası etki) ile sürdürücü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Kaplan ve Cemaloğlu, (2020) yaptıkları çalışmada okul yöneticilerinin sırasıyla en fazla samimi görünme, kişilerarası etki ve ilişki ağı kurma becerisi sergiledikleri; en az düzeyde ise sosyal zeka davranışını sergilediklerini bulmuştur. Okul yöneticilerinin politik becerilerini yüksek düzeyde bulmuşlardır.

Çalışmamızda okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri ile politik becerileri arasında ilişki anlamında bir fark çıkmamıştır. Bu iki değişken incelendiğinde alt boyutlardaki veri sonuçlarının istatistiksel açıdan yüksek değerler vermesi, Milli Eğitim Bakanlığında okul

müdürlüğünün bir kadro olmaması yani okul müdürlerinin geçici bir görevle 4'er yıllık bir süre ile görevlendirilmeleri ve bu durumda aslında yeniden görevlendirilmek isteyen okul müdürlerini sürekli değişime ve dönüşüme mecbur bırakmasıyla açıklanabilir.



BÖLÜM 6

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, okul yöneticilerinin mesleki profesyonellik düzeyleri ve politik becerilerini geliştirme sürecine ışık tutma amacı taşımaktadır. Yapılan araştırmalar, okul yöneticilerinin bu becerilerini nasıl güçlendirebilecekleri ve bu süreçte nelere odaklanmaları gerektiği konusunda anlayış sunmaktadır. Elde edilen bulguların, okul yöneticilerinin eğitim alanına katkı sağlama potansiyeli üzerinde düşünmelerine yardımcı olması beklenmektedir.

Bu çalışma, ileride gerçekleştirilecek benzer araştırmalara rehberlik edebilecek bir kaynak niteliği taşımaktadır. Özellikle, okul müdürlerinin mesleki gelişimini anlamak ve bu alanda etkili stratejiler geliştirmek amacıyla farklı bağımsız değişkenlerin incelenmesine yönelik gelecekteki çalışmalara ışık tutabilir. Bu bağlamda, araştırmanın bulgularının ve önerilerinin, eğitim liderleri için pratik ve uygulanabilir çözümler üretmeye yönelik temel bir kaynak oluşturması amaçlanmaktadır.

Okul müdürleri birçok alanda kendini geliştirebilmeli, özellikle eğitim alanında mesleki gelişimlerini sağlamalıdır. Araştırmamızda mesleki profesyonellik düzeyi mesleki gelişim alt boyutunda okul yöneticilerinin lisans veya yüksek lisans bitirme oranı yarı yarıya yakın bir oran çıksa da bunun Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği zoruyla olduğu gerçeğini de göz ardı etmemeliyiz (www.resmigazete.gov.tr). Turhan'ın (2023) yaptığı çalışmada, okul müdürlerinden beklenen roller liderlik, rehberlik, aile-çevre ilişkileri, iletişim, girişimcilik, eğitim-öğretim ve mevzuat olarak ele alınmıştır. Okul müdürlerinin bu rollerde başarılı olabilmeleri için yönetim uzmanı, eğitim-öğretim lideri, vizyoner ve misyoner lider, sembolik lider, değişim uzmanı, program geliştirme uzmanı ve toplumsal-sosyal ilişkiler lideri olmaları gerektiği vurgulanmıştır. Bu liderlik özelliklerinin yöneticilere kazandırılabilmesi için sürekli eğitimlerin düzenlenmesi ve bu eğitimlere katılımın zorunlu hale getirilmesi amacıyla gerekli yasal düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.

Okul müdürlerini cinsiyet değişkeni açısından incelediğimizde politik beceriler ölçeği alt boyutlarından olan ilişki ağı kurma alt boyutunda veriler kadın müdürleri daha yüksek gösterirken mesleki profesyonellik ölçeğinde mesleki gelişim ve samimi görünme alt boyutlarında erkek okul müdürleri daha yüksek veriye ulaşmıştır. Okullarda lider olmasını beklediğimiz müdürlerin sadece eğitim alanında değil sanat, spor, moda, felsefe, yabancı dil, güzel ve etkili konuşma, iletişim teknikleri, bilişim teknolojileri, beden dili ve benzer bir çok alanda mesleki profesyonelliği ve politik becerilerinin yüksek olması beklenmektedir.

Belirtilen özellikler için bu ölçeklerdeki tüm alt boyutlar arasındaki farkları azaltmak için, üniversitelerle işbirliği yapılmalı, okul müdürlerine yönelik hizmetiçi eğitimler teşvik edilmelidir.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ve politik beceri düzeylerindeki farkları en aza indirmek amacıyla, farklı okul türlerinden gelen müdürlerin katılımını içeren eğitim programları düzenlenmeli, birlikte ortak bilgi ve tecrübe paylaşımı sağlanmalıdır.

Mesleki Profesyonellik alt boyutu olan mesleki gelişim düzeyi arasındaki farkların azalması ve istenilen yerli ve yabancı akademik yayınların takip edilebilmesi için okul müdürlerine yönelik yabancı dil eğitimleri verilmeli ve en az B2 seviyesinde yabancı dil bilmeleri teşvik edilmelidir.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyi ile politik becerileri arasında branş değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmasada okul müdürlerinin değişik branşlardan gelmeleri ve görev yaptıkları okul türleri arasındaki farklılık, eğitim sistemimizde zengin bir çeşitlilik sunmaktadır. Özellikle, Beden Eğitimi, Müzik, Görsel Sanatlar, İngilizce, Bilişim Teknolojileri, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin hem lise hem de ortaokul düzeyinde görev alabilmeleri, eğitim kurumlarımıza farklı alanlarda, uzmanlık ve zenginlik katmaktadır. Bu çeşitlilikten daha fazla faydalanabilmek adına, müdür adaylarına, yöneticilik görevine başlamadan önce farklı okul türlerinde staj yapma imkanı tanınabilir. Bu sayede, aday müdürler, eğitim sürecinin farklı yönlerini deneyimleyerek daha kapsamlı bir hazırlık süreci geçirebilirler.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2018 yılında lanse edilen "2023 Eğitim Vizyon Belgesi"nde, "okul yöneticiliği profesyonel bir uzmanlık alanı olarak düzenlenerek bir kariyer basamağı olarak yapılandırılacaktır" ve "okul yöneticiliği yüksek lisans düzeyinde mesleki uzmanlık becerisine dayalı profesyonel bir kariyer alanı olarak yapılandırılacaktır" hükümleri bulunmaktadır (MEB,2018). Bu vizyon belgesine uygun olarak Yönetici Akademisi kurularak nitelikli ve uzman yöneticilerin yetiştirilmesi sağlanabilir. Halihazırda görev yapan yöneticilerle birlikte, yeni atanacak idarecilerin çağın gerektirdiği yeniliklere ayak uydurabilmeleri için tatil dönemlerinde Yönetici Akademisi'nde eğitim almaları teşvik edilmelidir.

Araştırmamızdan çıkan sonuçlar sadece okul müdürleri ile sınırlandırılmamalıdır. Müdürlük, profesyonellik ve politik beceri kavramları sadece okul yöneticilerini ilgilendirmiyor. Türkiyede ki tüm kamu kurum ve kuruluşlara bağlı kurum müdürlerinin profesyonellik ve politik beceri düzeylerinin yüksek olması sağlanmalıdır. Bu bağlamda profesyonelliğin en yüksek sesle dillendirildiği ve sporcusundan yöneticisine ,hakeminden,

antrenörüne ve kurum müdürlerine kadar özellikle Gençlik ve Spor Bakanlığının tüm paydaşlarının mesleki profesyonelliklerinin en üst düzeyde olması sağlanmalıdır.

Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik düzeyleri ile politik becerilerini artırmak, eğitim öğretim kalitesini yükseltmek ve okuldaki paydaşları, daha memnun kılmak adına önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Müdürlerin mesleki gelişimlerine odaklanması ve politik becerilerinin güçlendirilmesi, okullarda daha etkili bir yönetim anlayışının benimsenmesine katkı sağlayabilir. Bu durum, öğretmenlerin, yöneticilerin ve öğrencilerin memnuniyetini artırarak, ülkemizin eğitim alanında daha başarılı ve gelişmiş uygulamalara sahip olmasına olanak tanıyacaktır.



KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. (4. Baskı). Pegem A Yayınları
- Adamson, L. (2012). *Exploring principal autonomy in charter, private and public school* [Unpublished Doctorate Thesis]. California State University.
- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H., & Sönmez-Özkan, D. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 237-259.
- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwater, W. A., Douglas, C. & Ammeter, A. P. (2004). Leader skill and team performance. *Journal of Management*, 30: 309-327.
- Aksoyalp, Y. (2010). 21. Yüzyılda okul yöneticisinin niteliği: Öğretim liderliği. *The Journal of SAU Education Faculty*, (20), 140-150
- Akyol, T. (2010). *Örgütsel iklimin hizmet kalitesi üzerine etkisi ve bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Alkan, A. & Erdem, R. (2019). Güç: Formal ve informal yönden güce kavramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10 (24), 405-433.
- Altınkurt, Y. & 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>
- Altıok, H. Ö. & Üstün, B. (2014). Profesyonellik: Kavram analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7(2), 151-155.
- Armağan, A. (2005). Örgütsel politik davranışın analizi: İzmir yazılı basınında bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 91-107.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 203-228.
- Aslan, H. & Pektaş, V. (2017). İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin politik beceri düzeyleri. *Scientific Educational Studies*, 1(1) , 85-100.
- Aslan, H., Çalık, T., & Er, E. (2019). İlkokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği ve politik beceri algılarının incelenmesi. *Ilkogretim Online*, 18(3), 90-97.
- Aydın, İ. (2015). *Kamuda etik*. Ankara. <https://www.tbmm.hukümet.tr>, 1-12.
- Aydın, S (1986). *Eğitimde uygulamalı rehberlik*. Toroman Matbaacılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi nitelikli okul*. Feryal Matbaası.
- Bauman, Z. (2017). *Yasa koyucular ile yorumcular*. (4. Baskı). (Çev. K. Atakay). Metis.
- Bayhan, G. (2011). *Öğretmenlerin profesyonelliğinin incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Biçer, Y. G. (2019). *Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile politik becerileri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Blickle, G., Meurs, J. A., Wihler, A., Ewen, C. & Peiseler, A. K. (2014). Leader inquisitiveness, political skill and follower attributions of leader charisma and effectiveness: test of a moderated mediation model. *International Journal of Selection and Assessment*, 22 (3), 1-5.
- Bostancı, N. (2010). Siyasetin toplumsal ve kültürel temelleri, perşembe konferansları, 15 Nisan, Rekabet Kurumu. <http://www.rekabet.gov.tr/File/?Path=ROOT%2Fdocuments%2FPer%25c5%259fembe%2BKonfer>

- Buchanan, D. A. (2008). You stab my back, I'll stab yours: Management experience and perceptions of organization political behaviour. *British Journal of Management* 9(1), 49-64.
- Bursalı, Y. M. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Buyruk, H. (2015). *Öğretmen emeğinin dönüşümü*. İletişim Yayınları
- Buyruk, H. & Akbaş, A. (2021). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile özerkliği arasındaki ilişkiye dair bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 46(208), 431-451.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2002). Action research. *Research methods in education*. Routledge, 5, 226-244
- Doreen, S., & Prieur, D. (1996). Teacher professionalism and school leadership: An antithesis? *Education*, 116(3), 393-396.
- Erdoğan, B. (1997). Örgütsel güç ve politika. *Yönetim Dergisi*, 8(26), 21-31.
- Eryetiş, M. V. (2016). Meslek seçimi ve mesleki rehberlik. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 44.
- Evetts, J. (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406-422.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwater, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152.
- Gökçora İ. H. (2005). Profesyonelliğe saygı. Üniversite ve toplum bilim, *Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 5,(3).
- Gözler, A. (2008). Öğretmenlerin mesleki gelişiminde okul yöneticilerinin güdüleme rolleri. *Education Sciences*, 3 (1), 66-79.
- Gürkan, H. & Toprakçı, E. (2018). İlkokul müdürlerinin mesleki gelişimi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 6481, <https://doi.org/10.19160/ijer.434582>
- Gürsoy, G & Gürsoy M.E. (2022, 07 Ağustos). Profesyonellik nedir? <https://www.Bilgiustam.com/profesyonellik-nedir/>
- Harwell, S. H. (2003). *Teacher professional development: It's not an event, it's a process*. Cord.
- Hatiboğlu, E. & Radmard, S. (2015). İlk ve ortaokul yöneticilerinin stres kaynaklarının ve stres yönetimi stillerinin incelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 1-7.
- Hinkle, CM (2016). *Politik beceri: Müdürlerin politik beceri algısı* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Brandman Üniversitesi.
- İslamoğlu, G., & Börü, D. (2007). Politik davranış boyutları: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(14), 135-153.
- İstanbul Boğaziçi Enstitüsü. (nd). *Eğitim-nedir?*. 01 Aralık 2023' de. <https://istanbulbogazicienstitusu.com/egitim-nedir>
- Kalfa, Y. (2006). *Okul büyüklüğünün kalite, verim ve öğrenci başarısına etkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Kaplan, V. & Cemaloğlu, N. (2020). Okul yöneticilerinin politik beceri düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *International Journal of Management and Administration*, 4 (8), 382-397. DOI: 10.29064/ijma.792775
- Karagöz, B. K. (2006). *Okul yöneticilerinin yönetim süreçleri açısından karşılaştıkları problemler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (28. Basım). Nobel Yayınları.

- Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme olgusu ve kamu yönetimi*. Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları
- Kasalak, G. (2020). Okul yöneticileri kendi mesleki gelişim etkinliklerini nasıl algılıyorlar? *Yaşadıkça Eğitim*, 34(1), 111-130.
- Kaya, H. (2023). Okul bütününde yenilikçiliği önceleyen ve kendini yenileyebilen okul yönetimleri. *Pearson Journal*, 8 (24), 318–334.
- Kepenekçi, K. Y. (2011). Eğitim yöneticilerinin hukuk eğitimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 44(1), 1-16.
- Kılıç, A., & Çelikten, M. (2023). Okul müdürlerinin mesleki profesyonelliklerine ilişkin görüşleri (Kayseri ili örneği). *Social Sciences Studies Journal (SSSJournl)*, 9(116), 8666-8680.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. (10. Baskı). Arıkan Basım Yayım ve Dağıtım.
- Koçer, H. A. (1970). *Türkiye 'de modern eğitimin doğuş*. Uzman Yayınları.
- Koçmar, S. Ünsar, A.S. & Oğuzhan, A. (2019). Politik beceri ve kariyer tatmini ilişkisi: Bir alan çalışması. *Akademik Bakış Dergisi*, 71, 170-190.
- Konay, D. (2019). *Ortaöğretim öğretmenlerinin politik beceri ve dalkavukluk hakkındaki görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Konay, D. & Kırıl, E. (2023). Politik beceri ve dalkavukluk arasındaki ilişki. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(1), 295- 335.
- Koşar, S. & Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 581-603.
- Kumar, P. & Ghadially, R. (1989). Organizational politics and its effects on members of organizations. *Human Relations*, 42(4), 305-314.
- Kurt, Ş. (2018). *Öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Uşak Üniversitesi.
- MEB. (2018). 2023 Eğitim vizyonu. (2023,20, Kasım) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-1.htm>.
- Metin, M. (2014). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22, 133-154.
- Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği. (2023, 20. Kasım). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-1.htm>
- Mokk. M.W.N.K.A., Grave W.S. D., Wass V., O'Sullivan H., Zwaveling J.H., Schuwirth L.W. & Vleuten, C.P.M. (2009). Professionalism: Evolution of the concept. *European Journal of Internal Medicine*, 20, 81–84
- Mulkeen, T.A. & Cooper, B. S. (1992). Implications of preparing school administrators for knowledge work organizations: A case study. *Journal of Educational Administration*, 30(1), 12- 17.
- Murphy, G. A. & Calway, B. A. (2008). Professional development for professionals: Beyond sufficiency learning. *Australian Journal of Adult Learning*, 48(3), 424-444.
- Odabaşı, S. (2021). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin sergiledikleri politik davranışlar arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Ortaş, İ. (2007). Kitap okuru bir toplum muyuz-1? *Adana: Ekin Bülteni, Haziran–2007*, S, 23, 8-10.
- Özdem, G., Bülbül, T. & Güngör, S. (2002, Mayıs). *Eğitim yönetimi planlaması teftişi ve ekonomisi anabilim dalı tezsiz yüksek lisans programına devaeden öğretmen ve okul yöneticilerinin programa ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi*. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu, Ankara Üniversitesi Basımevi.

- Özdemir, M. (2018). Liderlik yönelimi ve politik beceri arasındaki ilişkinin okul müdürlerinin görüşlerine göre incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi / Ege Journal of Education*, 19(1), 116-134.
- Özdemir, M. & Gören, S.Ç. (2015). *Politik beceri envanterinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları*. PEGEM Akademi.
- Özden, M.C. (2001). *Bireysel kariyer yönetimi*. Akis Yayınları.
- Phelps, P. H. (2003). Teacher professionalism. *Kappa Delta Pi Record*, 40 (1), 7-11.
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Yeditepe Üniversitesi.
- Roiphe, R. (2016). The decline of professionalism. *Geo. J. Legal Ethics*, 29, 649
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson.
- Taymaz, H. (1989). *Uygulamalı okul yönetimi*. A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını.
- Taymaz, H. (2007). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. (8. Baskı). Pegem Yayıncılık.
- Todd, S. Y., Harris, K. J., Harris, R. B. & Wheeler, A. R. (2009). Career success implications of political skills. *The Journal of Social Psychology*, 149, 179-204.
- Toker, T. (2007). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinden öğretim liderliği davranışlarına ilişkin beklentileri ve beklentilerinin gerçekleşme düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Turhan, M. (2023). *Okul müdürlerinin rol ve sorumluluklarıyla seçim ve yetiştirilmesi sürecinin değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Türk Dil Kurumu. (nd). *Meslek*. Türk Dil Kurumu sözlüğünde. 8 Ağustos 2022' de <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı.
- Türkçe Ne Demek. (nd). (2023, 09 Ekim). *Profesyonel*. Türkçe ne demek sözlüğünde. 09 Ekim 2023 'de <https://turkcenedemek.com/kelime/profesyonel/> adresinden alındı.
- Walker, S. (2007). Profesyonelleşmekten uzaklaşma ya da yeniden profesyonelleşme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (35), 24-30.
- Yazıcı, A. Ş. & Akyol, B. (2021). Okul müdürlerinin mesleki profesyonellik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması / The validity and reliability study of the scale of occupational professionalism of school principals. (Yayın No. 1309-6265) *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12 (4) , 89-105.
- Yazıcı, A. Ş. (2020) *Okul müdürlerinin mesleki profesyonellikleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri: bir karma yöntem çalışması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yeşilyaprak, B. (2013). *Özellik-Faktör ve Holland'ın kuramları*. https://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/74/files/belgeler/meslekigeli_simkuramlari.pdf
- Yıldızbaş, V. Y. (2021). *Eğitim yöneticiliğinde yasal güç elde etme isteğinin sergilenen politik davranışlar bağlamında çözülmesi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Yıldıztaşı, M. B. (2017). *Politik beceri ile örgütsel tükenmişlik ilişkisinin ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi (Yalova İli örneği)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ölçeği geçerlik ve Güvenirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 11(2), 332-345
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.

EKLER

EK-1 ETİK BEYANI

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

...../...../.....

(İmza)

Özden KARA

EK-2 ORJİNALLİK RAPORU



MERSİN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

MERSİN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM / BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 28/12./2023

Tezin Adı **OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ PROFESYONELLİK DÜZEYLERİ İLE
POLİTİK BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yukarıda adı verilen tez çalışmamın tamamının (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edildiğini beyan ederim. Kontrol sonucu aşağıda sunulmaktadır:

Rapor Tarihi	08/12 /2023	Tez Savunma Tarihi	28/12 /2023
Sayfa Sayısı	67	Benzerlik Endeksi	%17
Karakter Sayısı	99128	Gönderim Numarası	2252361370

Uygulanan filtreler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dâhil
- 3- 10 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı Soyadı: Özden KARA
Öğrenci No: 2001010172047
Ana Bilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor
Programı: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı
Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

(Prof. Dr. Yunus YILDIRIM)

EK-3 ÖZGEÇMİŞ



EK-4 ARAŞTIRMA İZNİ





EK-5 ETİK KURUL ONAY BELGESİ



EK-6 OKUL MÜDÜRLERİNİN MESLEKİ PROFESYONELLİK ÖLÇEĞİ









EK-7 ÖLÇEK KULLANIM İZNİ



