



**MESLEKLEŞME KOŞULLARI AÇISINDAN TÜRKiYE’DE
İLKÖĞRETİM OKUL MÜDÜRLÜĞÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Ramazan Kaya

YÜKSEK LİSANS

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KASIM, 2021

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 3 (üç) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Ramazan
Soyadı : Kaya
Bölümü : Eğitim Yönetimi ve Denetimi
İmza :
Teslim Tarihi : 04/11/2021

TEZİN

Türkçe Adı : Meslekleşme Koşulları Açısından Türkiye’de İlköğretim
Okul Müdürlüğünün Değerlendirilmesi

İngilizce Adı : Evaluation of Primary School Administration in Turkey in Terms
of Professionalization Tools

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı : Ramazan Kaya

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Ramazan KAYA tarafından hazırlanan “Meslekleşme Koşulları Açısından Türkiye’de İlköğretim Okul Müdürlüğünün Değerlendirilmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Vicdan ALTINOK

.....

(Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

Başkan: Doç. Dr. Türker KURT

.....

(Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Yener AKMAN

.....

(Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Süleyman Demirel Üniversitesi)

Tez Savunma Tarihi: 08/10/2021

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Yücel GELİŞLİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEŞEKKÜR

Tez hazırlama sürecinde öncelikli olarak, değerli katkılar sunan ve çalışmalarımda destekleyici tutumuyla yanımda olan kıymetli danışmanım Doç. Dr. Vicdan ALTINOK'a, kapısını her zaman öğrencilerine açık tutan sayın Doç. Dr. Türker KURT'a, alana ilişkin bilgi ve tecrübesiyle rehberlik eden sayın Prof. Dr. Temel ÇALIK ve Doç. Dr. Serkan KOŞAR'a yine çalışma sürecinde bilgi ve tecrübesiyle destek olan sayın Fatma KILINÇ HATİPOĞLU'na, Aslıhan KÜÇÜKER'e, Dr. Öğr. Üyesi Yener AKMAN'a, yüksek lisans eğitimimde her zaman destek olan değerli eşim Fatıma KAYA, kızım Hazal KAYA ve oğlum Kağan Alp KAYA'ya teşekkürlerimi sunuyorum.

**MESLEKLEŞME KOŞULLARI AÇISINDAN TÜRKİYE’DE
İLKÖĞRETİM OKUL MÜDÜRLÜĞÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

Ramazan Kaya

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KASIM, 2021

ÖZ

Bu araştırmanın amacı Türkiye’deki resmi ilkökul ve ortaokul okul yöneticilerinin meslekleşme düzeylerinin incelenmesidir. Nicel tarama türünde olan araştırmanın evrenini Ankara ilinde görev yapmakta olan resmi ilkökul ve ortaokullarda görev yapan ilkökul ve ortaokul müdür ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Örneklemine ise tabakalı seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 326 kişilik grup oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında kişisel bilgi formu ve “Meslekleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde yapı geçerliği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), betimsel istatistikler, ilişkisiz örneklem t testi ve ilişkisiz ölçümler için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre yöneticilerin meslekleşme algıları orta düzeydedir. Meslekleşme düzeyleri unvan, hizmet içi eğitime katılma ve kongre/konferansa katılma değişkenlerine göre farklılık gösterirken; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem, kurum türü, sendika üyelik durumu, dernek/vakıf üyelik durumu, muhakkiklik yapma durumu, değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Unvanı müdür olanlar müdür yardımcılara göre; hizmet içi eğitime, kongre/konferansa katılanlar katılmayanlara göre daha olumlu meslekleşme algılarına sahiptir.

Anahtar Kelimeler : Meslek, Meslekleşme, Okul Müdürlüğü
Sayfa Adedi : 96+ XII
Danışman : Doç. Dr. Vicdan Altınok

EVALUATION OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATION IN TURKEY IN TERMS OF PROFESSIONALIZATION TOOLS

(M.S. THESIS)

Ramazan Kaya

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

NOVEMBER, 2021

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the professionalization levels of primary and secondary public school administrators in Turkey. The scope of the research in the quantitative survey type consists of principals and assistant principals working in primary and secondary public schools in Ankara. The data presented in this study were obtained by studying a group of 326 people defined by the stratified random sampling method. Personal information form and “Professionalization Scale” were used throughout the study. In the analysis of the data, Exploratory Factor Analysis (EFA) was used for construct validity, descriptive statistics, unrelated samples, t-test, and one-way analysis of variance were used for unrelated measurements. According to the findings, the professionalization perceptions of the school principles are at a moderate level. While the levels of professionalization differ according to the status, participation in in-service training and congress/conference; gender, age, education level, seniority, institution type, union membership state, association/foundation membership state, inspection state do not differ significantly. Those who attend in-service training and congress/conference have more positive progression of professionalization than those who do not.

Key Words : Profession, Professionalization, School Manager
Page Number : 96+ XII
Supervisor : Assoc. Prof. Vicdan Altınok

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	4
Araştırmanın Önemi.....	5
Sayıtlılar.....	5
Sınırlılıklar.....	5
Tanımlar	6
BÖLÜM II.....	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
Meslekleşme (Profesyonelleşme) Kavramının Genel Çerçevesi	7
Çalışma, Uğraş, Meslek Kavramlarının Farkları	7
Meslek Nedir?.....	10
Profesyonelleşme (Meslekleşme) Yaklaşımları	16
Nitelik Yaklaşımı.....	16
Süreç Yaklaşımı.....	20
Profesyonelleşme (Meslekleşme) Yaklaşımları	22
Marksist Yaklaşım	22

Profesyonelleşmeme Tezi.....	23
Proleterleşme Tezi.....	24
Weberci Yaklaşım	25
Meslekleşme (Profesyonelleşme).....	27
Meslekleşme Özellikleri (Ölçütleri).....	30
Mesleğe Yönelik Sistematik Bilgi.....	31
Mesleki Toplumsallaşma (Topluma Hizmet İşlevi)	32
Topluma Hizmet Amacı-Profesyonel İdeoloji	33
Mesleki Etik Kod.....	34
Mesleki Özerklik	35
Meslek Örgütleri/Birlikleri	37
Okul Müdürlüğü ve Meslekleşme Süreci.....	37
Türkiye’de Okul Müdürlüğü	37
Türkiye’de Okul Müdürünün Genel Görev ve Yetkileri	39
Türkiye Okul Müdürlüğünün Tarihsel Gelişimi	41
Türkiye’de Okul Müdürlerinin Seçimi	43
Mesleki Bilgi Açısından Okul Müdürlüğü.....	44
Topluma Hizmet Açısından Okul Müdürlüğü	46
Mesleki Özerklik Açısından Okul Müdürlüğü.....	48
Mesleki Örgütler ve Okul Müdürlüğü	49
Mesleki Etik ve Okul Müdürlüğü.....	50
İlgili Araştırmalar	52
BÖLÜM III	54
YÖNTEM.....	54
Araştırmanın Modeli	54
Evren ve Örneklem	54
Veri Toplama Aracı	57

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları.....	58
Verilerin Toplanması.....	59
Verilerin Analizi.....	59
BÖLÜM IV	60
BULGULAR VE YORUM	60
Yöneticilerin Meslekleşme Düzeyleri	60
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması.....	61
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırılması.....	61
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin eğitim düzeylerine göre karşılaştırılması.....	62
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin unvana göre karşılaştırılması.....	63
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması.....	64
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin yöneticilikteki kıdeme göre karşılaştırılması	65
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin çalışılan kurum türüne göre karşılaştırılması	66
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin sendika üyelik durumuna göre karşılaştırılması.....	67
Katılımcıların meslekleşme düzeylerinin dernek/vakıf üyelik durumuna göre karşılaştırılması.....	67
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin muhakkiklik yapma durumuna göre karşılaştırılması.....	68
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin hizmet içi eğitime katılma durumuna göre karşılaştırılması.....	68
Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin kongre/konferansa katılma durumuna göre karşılaştırılması.....	69
BÖLÜM V	70
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	70
Sonuç ve Tartışma.....	70
Öneriler.....	74

KAYNAKLAR.....	76
EKLER.....	86



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Meslek, Uğraş ve İş Arasındaki Farklar	9
Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları.....	56
Tablo 3. KMO ve Bartlett'in Testi Sonucu.....	58
Tablo 4. Yöneticilerin Meslekleşme Düzeyleri.....	60
Tablo 5. Yöneticilerin Meslekleşme Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	61
Tablo 6. Katılımcıların Yaşlarına Göre Meslekleşme Düzeyleri.....	61
Tablo 7. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması	62
Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Meslekleşme Düzeyleri	62
Tablo 9. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması	63
Tablo 10. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Unvana Göre Karşılaştırılması	63
Tablo 11. Katılımcıların Kıdeme Göre Meslekleşme Düzeyleri	64
Tablo 12. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Kıdeme Göre Karşılaştırılması	65
Tablo 13. Katılımcıların Yöneticilikte Kıdeme Göre Meslekleşme Düzeyleri	65
Tablo 14. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Yöneticilikte Kıdeme Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 15. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Kurum Türüne Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 16. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Sendika Üyelik Durumuna Göre Karşılaştırılması	67
Tablo 17. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Dernek/Vakıf Üyelik Durumuna Göre Karşılaştırılması	67

Tablo 18. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Dernek/Vakıf Üyelik Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	68
Tablo 19. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	69
Tablo 20. Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Kongre/Konferansa Katılma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	69



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu araştırma ile Türkiye’deki resmi ilkököl ve ortaoköl müdürlüğünün meslekleşme koşulları açısından mevcut durumunun ne olduğu, resmi ilkököl ve ortaokullarda görev yapan kadrolu ve vekil müdürlerin, müdür yardımcılarının meslekleşme hakkında ki görüşlerinin neler olduğu ve kendi mesleklerine ilişkin meslekleşme algılarının nasıl farklılaştığının incelenmesi amaçlanmıştır. Giriş bölümünde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlarına yer verilmiştir.

Problem Durumu

Sanayi toplumlarının oluşması ile birlikte toplumun karmaşık bir yapıya bürünmesi sosyoloji biliminin de birçok alt dala ayrılmasına neden olmuştur. Bunların içerisinde de bir alan meslekler sosyolojisi (Kızılçelik, 1996). Meslekler sosyolojisi ise kimi kuramcılara göre günümüz dünyasını yönlendirecek profesyonelleşme çalışmalarını içeren bir alandır (Abbot, 1988). Toplumun bir diğer önemli sistemi ise, eğitimidir. Eğitim hem toplumu etkileyen hem de toplumsal yapıdan etkilenen bir yapıya sahiptir (Doğan, 2002) Eğitim sisteminin de bir toplumsal alt sistem olduğu ele alındığında eğitim ve meslekler sosyolojisinin ilişkisinin incelenmesi yerinde olacaktır.

Eğitim öğretim hizmetleri sosyal, siyasal, ekonomik ve bireysel işlevleri bakımından bir ülkenin en önemli kamu hizmetleri arasındadır. Bu bakımdan eğitimde etkililiği ve verimliliği artırmak ülkelerin kalkınması sağlamak, toplumsal ve bireysel gelişimi desteklemek için şarttır (Bursalıoğlu, 2003).

Bu hizmet alanının işleri ülkemizde “Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun” ile düzenlenen yapı ve organlar tarafından yerine getirilmektedir. Bu kanunda yer alan taşra teşkilatı hakkında ki maddeler uyarınca ise illerde il millî eğitim müdürlükleri, ilçeler de ise ilçe millî eğitim müdürlükleri aracılığı ile bu hizmetler düzenlenir. Taşra teşkilatında en alt düzeydeki yapılanma ise okul müdürlükleridir.

Şimşek’inde (2002) ifade ettiği gibi dünyada hâkim olan iki önemli kamu teşkilatı örgüt modeli incelendiğinde eğitim yönetimi anlayışının nasıl şekillendiği açığa çıkar. Bunlardan birisi ülkemizde de hâkim olan bürokratik yapı – merkezden yönetim, emir komuta zinciri, hiyerarşik düzen- ki bu yönetim modeli Orta ve Güney Amerika, İslam ülkeleri, Rusya ve Baltık ülkelerinde de yaygındır. Bu modelin yanı sıra ele alınabilecek Anglo- Sakson gelenek ise daha yerinden yönetim ya da yerel bazda yönetim felsefesinin hâkim olduğu ve özellikle İngiltere, Kuzey Amerika ülkeleri ve bazı Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır. Morgan’a (1997) göre işletme ve yönetim biliminin yoğun olarak Kuzey Amerikada gelişmiş olması ise bir tesadüften öte yönetim biliminin 20. yy’da ABD’de kök salmasının bir sonucudur. Bu nedenlerle okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek alanı olarak ortaya çıkması ilk olarak ABD’de gerçekleşmiştir. Türkiye’de de okul müdürlüğü nicel olarak kapsadığı alan ve sahip olduğu önemden dolayı bir meslek olarak ele alınmalı ve profesyonelce yapılmalıdır.

Ülkemizde yer alan yasalar ve uygulamalar incelendiğinde eğitim yöneticiliği ya da okul müdürlüğü bir meslek olarak değerlendirilemez. 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun’un 12. maddesinde “meslekte asıl olan öğretmenliktir” vurgusu yapılmaktadır. “Eğitim ve okul yöneticiliği için öğretmenlikten gelme gerekli ve yeterlidir. Dahası yürürlükteki bu kanunlara göre okul yöneticiliği ek bir yöneticilik eğitimine gerek olmadan öğretmenler tarafından yapılabilecek bir görevdir. Bu demektir ki ‘yöneticiliğin okulu yoktur’ anlayış ve uygulaması hala sürmektedir” (14. Millî Eğitim Şûrası Hazırlık Dokümanı, Mayıs 1993, s. 42).

Türk eğitim sisteminde okul yöneticiliğinin meslekleşmesinin önündeki önemli sorunlardan bir tanesi öğretmenlik ve yöneticiliğin görevlerine ait değerlerinin iç içe geçmiş olması olarak ifade edilebilir. Bu karışıklık *öğretmen yönetici* şeklinin oluşmasına ayrıca öğretmen olarak yetişmiş yöneticilerin hem öğretmenlik hem de müdürlük mesleğine ilişkin değer yargılarını sergilemeye çalışmasına neden olmuştur (Bursalıoğlu, 2002, s. 15).

Burada cevap aranan soru ise “Meslek nedir?” sorusudur. Hoyle’a göre (1995, s. 12) meslek, toplumun refahı ve mutluluğu için yaşamsal öneme sahip işlevleri yerine getirmede üst düzeyde bilgi ve becerileri kullanan iş ve uğraş alanlarını ifade etmektedir. Profesyonelleşmiş bir meslek yüksek statüye sahip, bilgi temelli iş olarak tanımlanabilir.

20. yy’da sosyoloji alanında meslekleri diğer iş ve uğraşlardan ayıran özellikleri tespit etmeyi amaçlayan çalışmalar yapılmış bunun yanı sıra belirli ölçütleri oluşturarak meslekleşmeyi tanımlamaya yönelik gelişmeler yaşanmıştır. (Hall, 1968; Huges, 1965; Volmer & Mills, 1966; Wallace, 1994, akt. Şahin, 2009, s. 126). Toplum açısından benzersiz, net bir şekilde ihtiyaç hissedilen bir hizmet verme; mesleğe ilişkin kuramsal bir bilgiye sahip olma ve uygulama; bu alana ilişkin üst düzey eğitim alam ve bu durumu belgeleme; hizmet içi ve hizmet sırasında sürekli geliştirici eğitim verme; uzmanlık; mesleki özerkliğe ve yetkilerle donanmış olma; meslek birliklerine sahip olma; etik değer ve normların oluşması; belirli ölçüde maddi bir kazanç elde etme ölçüt olarak ifade edilebilir (Hodson & Sullivan, 2002; Wallace, 1994).

Yine bir uğraş alanının meslek olabilmesi için farklı görüşlere göz atıldığında, alanla ilgili uzun süreli bir eğitimin alınması, meslek üyelerinin kararları ve uygulamalarında özerkliğe sahip olmaları, mesleğe ilişkin etik normların oluşturulması, mesleki bir örgütün bulunması, mesleğe girerken bir denetimin olması ve toplumca bir meslek olarak tanınması gerekmektedir. (Bilen,1996, s.17; Kepçeoğlu,1988, s.240; Tezcan,1981, s.259-262)

Ülkemizde de eğitim yöneticiliği ve bu bilimin içerisinde önemli bir paya sahip olan ilköğretim okul müdürlüğünün bir meslek olarak kabul görebilmesi için sayılan ölçütlere hâkim olup olmadığı bir soru işaretidir. Araştırmada, nicel ve nitelik olarak da ülkemizde önemli bir yer tutan okul müdürlüğünün meslekleşmesi yukarıda bahsettiğimiz temel nedenlere dayanmaktadır. Türkiye’deki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının sayılarını inleyecek olursak 2018-2019 eğitim öğretim yılında Türkiye İstatistik Kurumu (MEB) rakamlarına göre, eğitim veren toplam okul sayısı 66849’dur. Bu okulların 24 739’u ilkokul, 12 506’sı ortaöğretim kurumu iken ortaokul sayısı ise 18935’dir. Temel olarak okul müdürlükleri üzerinde meslekleşme ya da diğer ifade ile profesyonelleşme, çalışmamızın özünü oluşturabilecekken araştırmanın sadece ilköğretim okulu yani ilkokul ve ortaokul müdürlerine yönelik bir sınırlama ile yapılmasının nedeni ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde okul müdürlerinin farklı yetkilere ve yönetmeliklere göre sınıflanmasıdır. Söz konusu sayılar incelendiğinde ülkemizde özellikle resmi ilkokul ve ortaokul sayısı bu

kademede yer alan eğitim öğretim hizmetlerinin ne denli bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Meslek kavramının sosyolojik açıdan tanımlanmasına yönelik çalışmaların çoğunlukla uluslararası alan yazında olduğu görülmüştür. Türkiye’de ise daha çok yüksek lisans ve doktora tezlerinin konusu olmuştur. Bu konuda Zafer Cirhinlioğlu (1996) ve Koray Karasu’nun(2001) kitapları yön verebilecek kaynaklar arasında ifade edilebilir. Araştırmada ifade edilen çalışmalardan yön verici olarak yararlanılmıştır.

Çalışmanın kuramsal temeli düzenlenirken meslek, meslekleşme ve meslekte profesyonel olma üzerinde belirli tanımlamalar yapılmıştır. Ardından okul müdürlüğünün Türkiye’de ki durumu değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Türkiye’deki resmi ilkokul ve ortaokul okul yöneticilerinin meslekleşme düzeylerini incelemektir. Bunun yanında okul yöneticilerinin görüşlerinin bazı değişkenler açısından farklılıklarını incelemektir.

Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıda ki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Meslekleşmeye ilişkin okul yöneticisi algıları nasıldır?
2. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri unvanlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri yöneticilikteki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
8. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

9. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri sendika üyelik durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
10. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri dernek/vakıf üyelik durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
11. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri muhakkiklik yapma durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
12. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri hizmet içi eğitim alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
13. Yöneticilerin meslekleşme düzeyleri kongre/konferansa katılma durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma mevcut durumu saptamaya yönelik tanımlayıcı bir niteliktedir. Toplumsal gerçeklerin bulunması ve tanımlanması amacıyla tanımlayıcı araştırmalar yapılır (Cole,1999, s.46). Araştırma konusu ile ilgili literatürde yeterli sayıda çalışma yapılmamış olması, çalışmanın literatüre katkı getirmesi adına önemli bir adımdır. Özellikle eğitim yöneticiliğine ilişkin profesyonelleşme adımlarının atıldığı bir dönemde yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca yapılabilecek çalışmalar için karşılaştırma olanağı sağlayacağından önemlidir.

Sayıtlar

Uluslararası alanda okul müdürlüğünün profesyonel bir meslek kategorisi olduğu ve eğitim öğretimin etkili ve verimli yürütülebilmesi için eğitim yöneticiliğinin meslekleşmesinin gerekli olduğu bu araştırmanın temel varsayımıdır. Araştırmaya katılan okul müdürleri ve müdür yardımcılarının ölçekteki ifadelerle yansız cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bilimsel araştırmalar tüm evrende bir tam sayımın her zaman mümkün olmaması gerekçesi ile evreni temsil edici nitelikte örneklemelerle yapılmaktadır. Araştırmanın konusu itibarıyla sadece Ankara ili ve merkez ilçelerini kapsamaması bakımından sınırlıdır. Araştırmada yer

alan çalışma grubunun sadece ortaokul kademesini içermesi ve kurum içinde öğretmenleri, öğrencileri ve velileri değil sadece müdür, müdür yardımcılarını içermesi bakımında sınırlıdır.

Tanımlar

Meslek: Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş.

Müdür: Resmi ortaokul okullarında görev yapan okul müdürü.

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı.

Eğitim Yöneticisi: Milli Eğitim Bakanlığına ait kurumlarda yöneticilik yapan kişi.

Meslekleşme (Profesyonelleşme): Bir uğraş alanının, mesleki ölçütler açısından gelişim sağlama ve profesyonelleşmesi sürecidir.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Meslekleşme (Profesyonelleşme) Kavramının Genel Çerçevesi

Meslek kavramını tanımlamak sözlük anlamı ele alındığında kolay gibi gözüke de sosyolojinin alt dalı olan meslekler sosyoloji alanı incelendiğinde teorik bir tanımlama yapılmasının zor olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni kişilerin ekonomik gelir sağlayan tüm faaliyetlerinin de kimi zaman meslek olarak tanımlanması şeklinde özetlenebilir. Mesleğin tanımlanması meslekleşme sürecine ilişkin teorik zeminin oluşturulması için önemli bir kavramsal çerçeve sunmaktadır. Araştırmada meslekleşme süreci ele alınırken profesyonel meslek için gerekli ölçütlerin neler olduğu ayrıntılı olarak incelenmiştir. Böylece meslekleşme diğer ifadeyle profesyonelleşme yolunda okul müdürlüğünün incelenmesi söz olacaktır.

Çalışma, Uğraş, Meslek Kavramlarının Farkları

İş, uğraş kavramlarının da meslek yerine kullanılması meslek ve profesyonelleşme adına kuramsal bir tanım yaparken zorluklara neden olmaktadır. Literatüre bakıldığında, özellikle batılı kaynaklarda “profession, occupation, vocation” meslek yerine kullanılan bazı kavramlar olarak karşımıza çıkar (Karasu, 2001, s.37; Koytak, 2020, s.4). Ancak bizim burada meslek kavramına karşılık kullanacağımız olan “profession” olacaktır. Doğal olarak profesyonelleşme kavramı meslekleşmenin eş anlamlısı şeklinde kabul görecektir.

Kavramlar arası farkı incelersek “occupation” uğraş kavramı ile karşılık bulabilir (Koytak, 2020, s.4). Uğraş birtakım nesneleri üst üste dizmek ya da basit araçları kullanmak gibi teorik bir bilgi altyapısı bulunmayan, üst düzey beceri gerektirmeyen hem de terzilik, marangozluk

gibi özel bilgi ve beceri gerektiren işleri kapsayan genel bir kavramdır. Profession yani meslek ise mühendislik hekimlik gibi hem özelde bilgi, beceri isteyen, kurumsallaşmış, devamlılığı olan, kendine ait özerk bir yapı içeren işlerle karşılık bulur. Uğraş, kimi zaman özel el becerileri gerektiren, ekonomik gelir sağlayan, sosyal çevrede de bir karşılığı olan iş olarak tanımlar, Salz. Bu tanım üzerinden meslek ile aynı gibi algılansa da meslek uğraşı kapsayan bir niteliktedir. Diğer bir ifadeyle uğraş daha çok ekonomik bir getiri ya da fayda için yapılan faaliyetler bütünüdür (Karasu, 2001, s.37).



Tablo 1

Meslek, Uğraş ve İş Arasındaki Farklar

ÖZELLİK	MESLEK	TEKNİK UĞRAŞ	İŞ
Bilgi ve becerinin yapısı	Bilgi beceri bir guruba özgü. Belki sadece o grup tarafından anlaşılıyor. Dışarıdan ulaşılması güç.	Bilgi ve beceri yine bir guruba özgü ama dışardan ulaşımı kolay.	Temel bilgi ve beceri uğraşın dışındakilerce tutuluyor.
Etkinlik türü	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel fakat kol gücü gerektiren etkinlikler mevcut	Büyük ölçüde kol gücüne dayalı
Biçimsel eğitim	Uzmanlaşmış lisans ya da lisans üstü eğitim	Bazılarında üniversitelerden mezun olmak yeterli bazılarında uğraş birliklerinden alınan dereceler yeterli	Biçimsel eğitim zorunluluğu yok
Biçimsel uğraş örgütleri	Meslek birliği zorunlu(lisans, belgeleme)	Bazıları birliğe sahip, zorunlu değil	Sendikalar yaygın ama bütün işleri kapsamıyor
Hizmet içi eğitim	Biçimsel eğitime göre ikincil konumda	Temel eğitimi	Niteliği gereği zorunlu
Biçimsel sertifika	Zorunlu	Bazılarında zorunlu	Zorunluluğu yok
Girişim denetimi	Yüksek, sınırlı sayıda kabul var	Düşük, kısmen sayı sınırlaması var	Düşük, sayı sınırlaması yok
Sendikalaşma oranı	Düşük	Orta	Yüksek

(Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme olgusu ve kamu yönetimi*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı).

Freidson'a (1984) göre fırıncılık, kasapçılık, elektirikçilik gibi uğraşlar toplumsal iş bölümünün bir parçasıdır ancak meslek bunlardan farklı olarak sadece bir işin yapılmasını icra eden uzmanları içermekten daha fazlasıdır. Meslekler ve profesyoneller büyük bir sosyal değere sahip olmakla birlikte hem bilgi hem de beceri sahibidir. Buna göre meslekleşme (profesyonelleşme) sadece bir işin icrasından ziyade toplumsal bir sorumluluk taşır. Bu durum meslekleşme kavramına sosyal statü kazandırır. Aynı zamanda profesyoneller ya da diğer ifade ile meslekler üst yöneticiler tarafında kontrol edilir. Hatta mahkemeler tarafından sosyal çıkarlar gözetilerek haklarında yargılamalar yapılır. Her ne kadar meslekleşme yolunda bir kontrol mekanizması ayırt edici bir özellik olsa da yine Freidson'a göre

mesleklerin kendine ait bir öz kontrolüde bulunmaktadır. Bu özellikler açısından meslek, uğraş kavramından farklılaşır ve kendine has süreçler ortaya çıkar.

Birçok araştırmacı mesleği tanımlarken farklı sözcükler kullanmıştır. Bunlara örnek olarak Vollmer-Mills, mesleği örgütlenmiş uğraşın soyut bir modeli, bilgi ve bilimin teorik temelleri üzerine inşa edilen uğraş olarak ifade etmiştir. Özetle uğraş toplum için mal ve hizmet üretimini sağlarken bu uğraş ile meşgul olan kişi için ihtiyaç duyduğu mal ve hizmeti satın alabilecek ekonomik kazancı sağlayan işlerdir (Grint, 1998, s. 1).

Meslek Nedir?

Ülkemizde meslek kavramını tanımlama ya da sosyolojik bir alanda ele alma son 20 yıl içerisinde gelişim göstermiştir (Cirhinlioğlu, 1997; Göle, 1986; Kemerlioğlu, 1973; Terzioğlu, 1998); Öğretmenler, polisler, hukuk çalışanları, mühendislik alanları ve özellikle tıp çalışanları için meslekleşme üzerinde yapılan çalışmalar göze çarpmakta ve kaynak olmaktadır. (Akbaş, 2015; Akkaş, 2016; Atalay, 2017; Karakaş, 2003). Meslek kavramına ilişkin Amerika’da yaygın çalışmaların olduğu görülmüştür. Türkiye’de Zafer Cirhinlioğlu’nun ve Koray Karasu’nun meslekleşmeye yönelik kitapları mevcuttur. Bu kitapların yanı sıra yüksek lisans ve doktora düzeyinde yapılan çalışmalar söz konusudur.

Başlangıçta genel bir yapı oluşturmak için meslek kavramına ilişkin bir tanımlamaya yer verecek olursak “kişilerin geçimlerini sağlayan, toplum içerisinde ki rolünü ve yerini gösteren, göreceli olarak devamlılığı, kendi içerisinde yazılı veya yazısız hukuki bir tanımı olan, belirli iş ve işlemleri içeren etkinlikler bütünüdür” ifadesi bir yapı oluşturabilir. (Karasu, 2001, s. 37). Türk Dil Kurumu ise meslek tanımını “Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlamıştır.

Meslek sosyolojisinin entelektüel kökenleri 19. yüzyılın sonlarında sanayileşme bağlamında ortaya çıkmıştır. Sosyologlar meslekleri sosyolojinin merkezinde, toplumsal yapıyı anlamında da anahtar olarak görmüştür. Meslekler sosyologların modern toplum düzeni ve eylemsel sorunlarındaki, teorik açıklamalarında belirgin şekilde yer aldılar. Mesleklerin sosyolojik önemi hakkında ilk ve önemli açıklamaları Herbert Spencer ve Emile Durkheim, gerçekleştirmiştir. Sosyal teorisyenler arasında mesleklerin toplumsal refah için önemini

vurgulayan Spencer, çağdaş tartışmalarda nadiren bahsedilmesine rağmen, mesleklerin nasıl ortaya çıktığını açıklayan ilk kişi oldu.

Sosyologların sosyal düzeni sürdürmedeki işlevine bağlı olarak mesleklerin önemine vurgu yapması ile birlikte, meslekler üzerinde bilimsel bir temel oluşturulması için de çalışmalar başlamıştır. Britanya’da Carr-Saunders ve Wilson’ın 1933’deki *The Professions* adlı eseri ile birlikte mesleklerin kataloğu çıkarılmış ve ilk modern çalışma olmuştur.

Diğer kurumlar yaşamı sürdürmek ve düzenlemek için gelişirken, meslekler yaşam beklentisini uzatmak, vatandaşların haklarını korumak ve bilgi sağlamak için yani yaşamı zenginleştirmek için ortaya çıktı. Bu durumun özellikle de kamu yönetiminin merkezileşmesi ile ilişkili olduğu söylenebilir. Sanayi toplumunun pazar temeline dayalı olduğu son yüz yıllarda toplum adına belirsizliği gidermeyi, haklarını korumayı ve toplumsal değişimi yönetmeyi sağlamak için önemli bir rol alan meslek kavramı hayati bir yere sahip olacaktır (Spencer,1898, s. 179).

Durkheim için meslekler halkın yararına uzmanlık kullandı ve toplumun ahlaki düzeninin koruyucusu olarak görev yaptı (Hermanowicz & Johnson 2014, s.209). Meslekler teorik bilgiyi kullanarak (teorik bilgiden kasıt: uzmanlar tarafından oluşturulmuş kuramsal alt yapısı olan bilgi) toplumun yararına, hizmet yönelimli iş yapar. Bu sayede toplumsal fayda güdülmüş olur. Somut bir ifade ile toplumun ihtiyaçlarını gidererek toplumu bir nevi sömürüden korur. Buna bağlı olarak da meslek çalışanlarına aldıkları ücretlerde cömert davranılır. Özellikle ülkemizde tıp çalışanları bu açıdan meslek olma koşulunu bu yönüyle sağlamış gözükmektedir (Calnan, 2015, s.290).

Her ne kadar meslekler ya da profesyoneller toplumsal faydayı gözetip sosyal hizmete yönelseler de mesleğin kendine has ve kendini geliştiren süreçlerle bir öz yönetim kapasitesi olduğu da aşikardır. Meslekler burada bir zıtlık içerisindedir. Örneğin dış etkenlerin güçlü çıkarları adına çalışmak ile mesleğin kendi kendisini geliştiren bir özerklik içermesi gerektiğini ifade edenler arasında bir ikilem barındırır (Calnan, 2015, s.290). Dolayısıyla araştırmanın kavramsal olarak yürütülen bölümlerinde daha ayrıntılı ifade edileceği üzere meslek hem sosyal hizmet yürütmesi dolayısıyla bir toplumsal statü kazanacağı gibi kendisine ait öz yönetim süreçleri de içerecektir. Özellikle bu iki nokta meslek tanımlaması için önem ifade eden kavramsal bir alt yapı sunar. Mesleğin kendine de hizmeti onu bulunduğu toplumun içinde ayırıcı bir nitelikte tanımlar. Şöyle ki meslek kavramının sosyal

sisteme entegrasyonu gerektirdiği fikri Talcott Parsons tarafından dile getirilmiştir. Parsons mesleklerin topluma uyumu konusunda yukarıda ifade edilen bu görüşü desteklemekle birlikte ticari işlerden farkının çıkarsızlık değil mesleki yetkinlik olduğunu ifade eder. (Parsons, 1939, s. 458). Bu görüşünü ifade ederken eğitim, tıp ve hukuk çalışanları üzerinde örneklendirir (Parsons, 1939, s. 62).

Parsons ile aynı döneme ait Marshall'ın (1939) klasik eseri, bir mesleğin fedakâr hizmet-idealinin gerekliliğinin altını çizdi, burada uygulayıcılar, çalışmalarının sosyal bir iyiye uygun olarak yapılmasını sağlamak için topluma karşı mecburiyet taşıyorlardı. Geleceğe ilişkin bir yön çizen Marshall, devlet kontrolünün profesyonel meslek özerkliğine ve bir uzmanın ticaret mesleklerinin standart rutinlerine kıyasla kişiselleştirilmiş hizmetler sunma yeteneğine zarar verdiğini iddia etti (Hermanowicz & Johnson 2014, s.215).

Meslek olabilmenin bir şartı da toplum içinde bir toplum gibi olabilmedir. Bunu belki meslek topluluğu olarak kendi içinde bir ayrı yapı ile dışarıya hissettirebilir (Goode, 1957, s.194). Meslek kavramı için Goode(1957, s.195) birtakım özelliklerin varlığının önemine vurgu yaparak sıralamıştır:

- Mesleğin üyelerinin mesleğe kimlik duygusu ile bağlanması
- Mesleğe girdikten sonra ayrılmanın çok zor olması(devamlılık)
- Değer ortaklığı
- Mesleğin rol tanımları üzerinde tüm üyelerin anlaması
- Toplumsal faaliyet alanlarında mesleğin dışındakiler tarafından kısmen anlaşılan ortak bir dil olması
- Meslek üyeleri üzerinde halkın gücünün olması
- Sosyal sınırlarının açık ve makul düzeyde olması

Meslek tanımı için özellikler sunan diğer örnekler ise (Roth,1974, s.13):

Gross (1958):

- (1) standart dışı ürün
- (2) kişilik bağlılık derecesi
- (3) özel teknikler hakkında geniş bilgi
- (4) sanatına karşı yükümlülük duygusu
- (5) meslektaşlarıyla kimlik duygusu
- (6) toplumun refahı için gerekliliği

Perrucci ve Gerstl (1969):

- (1) zorlu çalışma
- (2) parasal ve kariyer ödülleri
- (3) özerklik
- (4) mesleki dernekler
- (5) meslek toplulukları
- (6) bilgiye ve topluma katkı

Perrucci ve Gerstl'de Evan (1969):

- (1) bilgi yapısı
- (2) kişisel çıkar yerine topluma hizmet
- (3) özerklik
- (4) yetki için toplumsal yaptırım

Perrucci ve Gerstl'de Gross(1969):

- (1) yaşamsal faaliyetler
- (2) onurlu faaliyetler
- (3) çok teknik bilgi
- (4) mesleki normlar
- (5) standart dışı faaliyet
- (6) öz bağlanma
- (7) evrenselcilik
- (8) meslektaşlarla özdeşlik

Meslek tanımı kavramsal olarak tanımlanmaya çalışılırken sosyologlar tarafından özellikle toplumsal açıdan bir temel oturtulduğu göze çarpmaktadır. Örneğin *Tawney The Acquisitive Society* adlı kitabında “hem mensupları hem kamunun faydası adına kuralları belirli bir işlevin icrası için örgütlenmiş ticaret” olarak tanımlar (Tawney’den aktaran, Koytak, 2020). Mesleğin birey ve toplum açısından çıkar bağlamında karşılaştırması yapıldığında kişisel çıkar ve kazançtan ziyade hizmet işlevini yerine getirmek gibi ölçüyü hedeflediği söylenebilir. Bu görüşün ilk basamağı A. Carr-Saunders ile Paul Alexander Wilson tarafından 1933 yılında, tıp ve hukuk alanlarının öncü meslekler olduğu ve maddi kazançtan ziyade halka hizmet sunma ve sorumluluk adında işlev gördüğü şeklinde ifade edilmiştir (Carr-Saunders & Wilson’dan akt. Koytak, 2020). Mesleğin tanımlanmasında bahsedilen bu toplumsal rol ve hizmet amacı ülkemizde ve dünyada özellikle meslek olma koşullarını

büyük ölçüde tamamlamış tıp ve hukuk alanlarında meslek örgütleri tarafından sıklıkla bahse konu edilmektedir. Meslek nedir sorusunu ele alırken kazanç ve çıkardan ziyade hizmet etme işlevi ön plana çıkmaktadır.

Mesleklerin otoritesinin ve kabul görmesinin altında işlevselliğinin yattığını ifade eden Parsons(1939), bunun yanı sıra iş ve uğraşlarla (-ki bunları işletme işleri olarak sınıflamıştır)ilgilenen kişilerin motivasyonu ile meslek sahiplerinin motivasyonlarını ayırmıştır. Parsons'a göre meslekler, profesyonellerin motivasyonunu kurumsal olarak belirlenen mesleki başarı ölçütü sayesinde etkilemektedir.

Toplumların örgütlenmesinde tüm iş gücü alanları, meslek olma niteliği taşıyanlar gibi ilgi görmemiştir. Modern ve bürokratik toplumlarda meslekler, toplumların en önemli hizmetlerini yürütmek üzere ayırt edici bir grup olarak ortaya çıkmıştır örneğin,tıp alanında hastayı iyileştirmek, hukuk davalarında anlaşmazlıkları gidermek, askeri alanda korunmak, akademik alanda bilgiyi düzenlemek ve kamu kurumlarında kurumun ruhunu korumak gibi. Bu sayılan beş alanın meslek olarak tanımlanması gelişimi ve profesyonelliğin artışı ön plana çıkarmıştır. Aslında birçok alanda teorik bir tartışma olsa da bu alanlar mesleki niteliğe de sahiptir. Meslek kavramının tanımı ve sınırları üzerinde fikir birliği olmamakla birlikte meslekler sosyal yapının merkezinde yer alır. Mesleğin merkezi konumu bilgiyi organize etme ve yüksek teknik beceri sağlamadaki katkılarından ötürü olabilir. Meslekleşme ve mesleki tanım bu nedenle hem akademisyenlerin hem de sosyal düşünürlerin gündeminde önemli yer tutar (Hermanowicz & Johnson 2014, s.209).

Örneğin avukatlık mesleği yazılı hukuk normları ile özel ve tüzel kişilerin beklentileri arasında dengeleyici bir işlev görür (Parsons, 1964, s. 381). Meslek burada örnekten anlaşılacağı üzere evrensel değer ve yargıları temsil eder (Parsons, 1964, s. 384). Bir yönüyle hizmet işlevini yerine getirirken, temelde sosyal yapıya dengeli bir süreğenlik kazandırır.

Meslekler üzerinde yürütülen tartışmalar mesleğin kavramsal perspektifinde birçok özelliğin tanımlanmasını sağlamıştır. Bunlara değinecek olursak William Goode (1957):

- mesleği ayrıntılı eğitim alt yapısına sahip,
- ortak kimliği, denetim mekanizmaları olan
- yön veren topluluklar olarak görmeyi önerir.

Lisans ve yetki, mesleklerde diğer meslek gruplarına göre daha belirgindir. Mesleki çalışmaların temelini oluşturan karmaşık bilgi ve beceri göz önüne alındığında, meslekler profesyonel görevleri yerine getirmek, değerlendirmek ve başkalarını eğitmek için özel bir lisans veya yasal yetki talep ederler. Dahası, meslek dışı insanlar mesleki çalışmalarını denetleyebilir ne de uygulayıcıların yetkilerini denetleyebilir. Sonuç olarak, bir mesleğin profesyonel çalışmalarda geniş ve mutlak yetkilere, entelektüel ve karmaşık bilgi, beceri takımlarına sahip olduğu, yasal alt yapısı bulunduğu, ahlaki bir kapsam taşıdığı ifade edilebilir. Bu nedenle meslekler topluma, yaşamın belirli bir alanında en iyi çıkarlarının ne olduğunu söyler ve yaşamın belirli yönlerini anlamak için şartları belirler (Hermanowicz ve Johnson 2014, s.211).

Meslek tanımında yer alan ve genel kabul gören temel özellikler Amerika’da eğitimci olan Abraham Flexner tarafından da sistematik şekilde, daha önce de bahsettiğimiz “profession” kavramı ile, işlevselci bir bakışla tanımlanmıştır. Yine tıp alanında yaptığı çalışmalarda dikkate alınmış ve tıp alanının kurumsallaşması veya meslekleşmesi adına görüşleri uygulamaya konulmuştur. Örneğin tıp öğrenimine başlamak için yapılan sınavlar ve tıp eğitimi oldukça zorlaştırılmış, bilimin temelinde yer alan araştırma yöntemi tıp öğreniminin zorunlu bir bölümü olmuş, tıp fakülteleri klinik hizmetlerde yetkili konuma getirilmiş, tıp dernekleri tıp öğreniminde otorite haline gelmiştir. Tüm bu uygulamalar ile doktorluk mesleğinin yetki alanı ve kurumsallığı sağlamlaştırmıştır (Koytak,2020, s.8).

Belki de meslek alanının ilk teorik çalışmalarını yürüten Flexner, doktorluk, avukatlık ve din adamlığının üç temel meslek olduğunu ifade etmiş ve meslek kavramının bunlar üzerinden yola çıkarak temellendirilmesi, özelliklerin belirlenmesi gerektiğini ifade eder (Flexner, 2001, s. 153). Flexner’e göre meslek kavramını temellendiren ölçüler:

- Bilişsel yetkinlik
- Uzmanlaşmaya dönük bir eğitim yapısı
- Toplumsal hizmet görevi
- Alana has iç motivasyon
- Özerk bir örgüt yapısı şeklindedir.

Örneğin doktorluk bir meslek iken, eczacılar doktorların karar ve önerilerine göre hizmet veren ileri düzey bir tıp alanıdır. Yani eczacıları bir meslek olarak kabul etmez (Flexner, 2001, s. 158). Bu duruma örnek olarak bir marangozu düşünebiliriz. Marangozların

kullandıkları araç-gereçleri ya da malzemeleri kendileri üretmez ya da entelektüel bir kavramsal temeli yoktur. Onlar sadece mekanik işler yürüten bir çalışma kolu olarak görülür.

Profesyonelleşme (Meslekleşme) Yaklaşımları

Meslekleşme konusunda yaklaşımları incelerken genel olarak ayrımı mesleği ele alış biçimine göre sınıflandıracağız. Mesleğin tanımlanması ya da meslekleşme süreçlerinin nasıl olduğunun açıklanması sırasında bu yaklaşımların sunduğu genel görüşler ayrıntılı ele alınacaktır. Diğer sosyal olgularda olduğu gibi, meslek, profesyonelleşme ve profesyonellik, işlevselci veya çatışma teorisi perspektifleri içinde çerçevelenebilir.

Nitelik Yaklaşımı

Mesleklerin tanımlanması için 20. yy. başlarında yapılan çalışmalarda mesleğin yapısının nasıl olduğunu ele alan yaklaşımdır. Bu yaklaşımda amaç genel olarak kabul görmüş birtakım ölçütler ya da özellikler üzerinden mesleğin tanımlanmasıdır (Dingwall, 1976, s. 331-332.) Nitelik yaklaşımı mesleklerin yapısalcı ve işlevselci bir perspektiften ele alınmasını içerir.

Parsons, Durkheim, Wilson ve Carr-Saunders gibi isimleri fonksiyonalist, Wilensky ve Millerson'ı yapısalcı anlayışın temsilcileri olarak görebiliriz (Karasu, 2001, s.44). Her ne kadar yapısalcı ve fonksiyonalist teoriler olsa da bu iki yaklaşım birçok noktada ortaklaşır ve bu nedenle bu iki yaklaşımı nitelik yaklaşımı olarak ele almak mümkün olur. Meslek olma niteliği kazanmış uğraşlar bir diğer ifade ile profesyonel meslekler kendilerine has bazı özelliklere sahiptir. Aynı şekilde işlevsel açıdan ele alınırsa toplumdaki iş bölümünde katkı sağlar ve rolü büyüktür (Klegon, 1978, s.26).

Yapısalcı yaklaşımda, meslekleşmeyi tamamlamış ya da diğer ifade ile profesyonelleşmiş meslekler ile diğerleri arasındaki fark, meslek niteliklerinin ölçeğinde nerede yer aldığıdır. Bu sayede profesyonelleşme düzeyine göre fark oluşur (Ritzer, 1977, s.44). Yine bu görüşe paralel olarak profesyonel kabul edilen mesleklerin, mesleki nitelikleri neredeyse tamamen taşıdığı ve merkezde yer aldığı ve diğer mesleklerinin ise bu özellikleri kısmen taşıdığı ifade edilir (Carr-Saunders/Wilson; 1933, s. 284).

Nitelik yaklaşımına göre bir mesleğin taşınması gereken özellikler için farklı görüşler mevcuttur. Örneğin ayrıntılı ve sistematik bir bilgi kümesi, bireysellik yerine sosyal faydayı gözetme, belirli meslek içi kurallar ve bu kuralların mesleki dernek ve kuruluşlarla denetlenmesi ve ek olarak bir takım ödül sistemi mesleki nitelikler olarak sunulmuştur (Barber, 1963, s. 672).

Mesleki özellikler Greenwood tarafından: sistemli bir kuram, yetki, mesleki topluluk yaptırımı, etik kurallar ve mesleki kültür olarak ifade edilmiştir (Greenwood, 1957, s.45). Greenwood'un mesleki nitelik maddelerinin temelinde de toplumsal yapıyla uyumlu bir meslek tanımlaması olduğunu söylemek mümkündür. Mesleğin temelinde yer alan kuramsal yapı toplumdan kaynağını alır ya da ona verilen yetki sağladığı toplumsal faydaya dayalıdır.

Work and society'de Gross meslektaşının ekseni olarak ifade ettiği bir takım yapısal özelliklere yer vermiştir. Bunlar standartlaşmamış ürün, kişisel bağlanma derecesi, özel bir teknik hakkında geniş bilgi, sanatına karşı yükümlülük duygusu, meslektaşları ile özdeşlik duygusu, toplum refahı için gereklilik olarak özetlenebilir (Gross, 1958, s. 78-80).

Bunlara ek olarak bir meslek teorik bilgiye dayalı bir beceri içerir, beceri eğitim ve öğretim gerektirir, meslek uzmanı bir testi geçerek yeterliliği göstermelidir, bütünlük, bir davranış kurallarına bağlı kalarak korunur, kamu yararına hizmet edilir ve meslek örgütlüdür gibi yapısal özellikleri birçok okuma üzerinden özetleyen Geoffrey Millerson'da nitelik yaklaşımına destek olmuştur (Millerson, 1964, s.4). Millerson, meslekleri tanımlarken nitelik yaklaşımının benimsemenin politik bazı kaygıların meslekler üzerinde etkili olabileceğini düşünerek çok daha genel bir yapısal yaklaşım ileri sürmüştür (Abbot, 1988, s.4). Carr-Saunders, Millerson'ın kitabının geniş bir okuma ile yazılmış orijinal bir materyal olduğunu ifade eder. Millerson kitabında genel özelliklere yer vermekle birlikte modern toplumun mesleklerin uzmanlık becerisinin kullanımına bağlı olduğunu ifade etmiştir. Bu becerileri test etmek ve başarılı olanları ayırt etmek için mekanizmaların kurulması O'na göre çok önemlidir. Millerson'ın yaklaşımında belki de en önemli nokta ya da kitabın çekirdeği mesleki dernekler ve onların nitelikleridir (Carr-Saunders, 1965, s.275-276).

Yapısalcı yaklaşımı birçok kuramcısını inceleyerek özetlemiş olan Ritzer, mesleğin niteliklerinin çerçevesini altı boyutta çizmiştir. Bunlar:

- Ayrıntılı bir eğitim sonucunda elde edilen genel düzenli bilgi,

- Hizmet edilen kitlenin ihtiyaç ve sorunları üzerinde sadece mesleği uygulayanların uygulayabileceği becerilerden kaynaklanan (avukat-müvekkil ilişkisi gibi) bir otorite,
- Meslek olma niteliği kazanan uğraşların bireysel çıkarlar yerine (özellikle de ekonomik), toplumsal faydaya hizmet etme derecesi (ki burada sembolik ödüllere ulaşma amacı güdülür) olarak ifade edilen, kişisel çıkar yerine topluluk çıkarları,
- Bir meslek erbabını denetleyen (mesleğe alınırken, etik kurallar belirlenirken ya da eğitimleri sırasında dernekler aracılığı ile) ve onun üzerinde otorite sahibi olan yine o mesleğin uzmanıdır şeklinde özetlenebilecek, dış kontrol yerine iç kontrol süreçleri,
- Mesleğin tüm özelliklerinin işlevsellik kazanmasını sağlayan, onun meslekleşmiş bir uğraş olduğuna dair toplumsal ve hukuki kabul ve onay,
- Diğer mesleklerden ayrıışan ve kendine ait farklı bir kültür,

olarak özetlenebilir (Ritzer, 1972 , s. 56-62).

Mesleklerin özellikle son yüzyıl toplumlarının, kamu yararının gözetilmesi ve bilimsel çalışmaların uygulamalarının kamu için kullanılmasında önemli bir pay sahibi olduğu söylenebilir. Kapitalist bir düzende sosyal ilişkilerin özellikle kişisel faydaya dönük olması birçok toplumsal sorunu da beraberinde getirecektir. Ancak mesleklerin, bilimsel bilgiyi toplum faydasına kullanmaları, onların toplumda kişisel faydadan ziyade kamu yararı gözetilen bir anlayışa sahip olması yönünde bir evrime katkı sunacağı iddia edilir (Parsons, 1964, s.35-36). Bu bakış ile yine nitelik yaklaşımı çerçevesinde belki bir iki nokta ile ayrıışan işlevselci çerçeve çizilir. Meslekler toplum için yapısal olarak önemli bir bileşendir. Meslekler toplumun ihtiyaç duyduğu işleri yerine getiren önemli bir parçadır. Meslekler bu işlevleri yerine getirirken aynı zamanda toplumun normatif yapısına katkı sağlayan değerler yaratırlar.

İşlevselci meslek kuramcıları profesyonelleşmiş mesleklerin özel bilgi ve becerilerle toplum üzerinde yürüttüğü hizmetler sayesinde toplumda önemli bir yer edindiğini ve bir etkiye sahip olduğunu ifade ederler. Bu sayede de meslekler belli düzeyde maddi kazanç elde eder ve statü kazanırlar. Bu durumda toplumla meslek sahipleri arasında bir nevi sosyal anlaşma zemini bulunur (Crompton, 1990, s.152). Meslekler ile toplum arasında belki bir değiş tokuş olarak adlandırılabilir ilişki mevcuttur. Toplum meslek mensuplarına işlevsel olan özel bilgi ve becerilerin geliştirilmesi karşılığında özerlik tanır. Özerlik ve özdenetim mesleğe

üyeleri için asgari standartları belirleme ve sürdürme hakkı verir. Bu anlaşmaya uygun motivasyona sahip kişilerin mesleğe girişini teşvik etmek için profesyonel olmayanlardan daha yüksek bir gelir ve ödül sistemi vaad eder. Ve özetle meslekler, bilginin artırılması ve hizmet sunumunda kazanç yerine kamu yararının tesis edilmesi yoluyla sosyal refahı teşvik etmek için ideal araçlardır (Begun, 1986, s.114). Parsons, meslekleri rasyonel değerlerin ve aynı zamanda ekonomiyi öne çıkaran yeni teknolojik bilginin ana taşıyıcıları ve vericileri olarak görmektedir. Bu nedenle toplumun modernizasyonunda, yani hem entegrasyonunda hem de farklılaşmasında kilit pozisyonlar alırlar. Geleceğin öncülüğünü oluştururlar. Böylece Parsons, diğer akademisyenlerin aksine, modern toplumun en göze çarpan özelliğini oluşturan 'kapitalizm', 'serbest girişim' veya 'iş ekonomisi' değil, daha ziyade profesyonel meslek katmanlarının ortaya çıktığını iddia eder. Meslekler sosyolojisine işlevsel açıdan yaklaşan Parsons mesleklerin sahip oldukları bilim ve teknolojiyi topluma aktarmaları sonucunda, toplumda bilinç düzeyinin artacağını ve bunun sonucu olarak da kapitalizmin bireysel çıkarları gözetan anlayışının yerini mesleklerin kamu yararını gözetan anlayışının alacağını ileri sürmektedir (Parsons, 1967, s.35).

Sosyal yapı ve ihtiyaçlara ilişkin mesleklerin bu denli önemli bir öge olduğu gerçeği hukuk ve sağlık sistemi üzerinde Carr-Saunders ve Wilson tarafından örneklendirilmiştir. Kamu ve meslekler üzerinde bir bölümü, örnekler üzerinden ele alan teorisyenler meslek örgütlerinin bireysel çıkar yerine kamu yararını öncelikleyen bir anlayışa sahip olduğunu ve meslek kuruluşlarının geliştikçe kamuyu önceleyen politikalar ürettiğini ifade etmiştir (Carr-Saunders & Wilson, 1933, s.471-477).

Her ne kadar nitelik yaklaşımı ve mesleklerin belirli özellikler üzerinden tanımlanmasına karşı varsayımlarda olsa, Freidson(1976), Klegon(1978), Hall(1975) ve daha birçok isim bu varsayımların çok organize olmadığını ve alternatif geliştirmedeğini ifade etmiştir(Klegon, 1978, s.261).Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde mesleği tanımlarken ve meslekleşme sürecinden bahsederken bu eleştirilere ayrıntılı olarak yer vereceğiz. Ancak özetle ifade edecek olursak mesleğin nitelikleri üzerinden tanımlanmasına karşı tezler uygulayıcıların kendilerini organize etme ve mesleklerinin sosyal konumunu manipüle etme yeteneğini etkileyen faktörlere vurgu yapılmaktadır. Bu yaklaşımı eleştirenlere karşı yine de meslek kavramını tanımlama da en iyi başlangıç nitelikleri belirlemek ve mesleklere alternatif bir bakış açısı için çerçeve geliştirmek olabilir (Hall'den akt. Klegon,1978, s.260).

Yukarıda belirtildiği gibi, mesleklerin çalışmalarının ana kaynağı, mesleklerin uğraşlardan ayırt edilebileceği tanım kriterlerinin hazırlanmasıdır. Bu yaklaşımın uygulanabilir olması için, teorisyenler tutarlı meslek özelliklerini tanımlayabilmeli ve daha sonra özellikleri uygulayabilmelidir. Ancak meslekleri tanımlamak için ortaya konan çeşitli özellik listelerinde çok fazla tutarsızlık ve farklı terminoloji vardır ve ortaya atılan özelliklerin somut mesleklere uygulanması zordur.

Nitelik yaklaşımına ilişkin olumsuz görüşlerin çekirdeğini oluşturan: meslekleri onların meslek olmasını sağlayan toplumsal ve tarihsel şartlar altında ele almak gerektiğidir. Dolayısıyla meslek kavramı incelenirken, siyasi, ekonomik, kültürel vb tüm dinamikler dikkate alınmalıdır (Seçer, 2007, s.32).

Nitelik yaklaşımına yönelik eleştirilerin ortaklaştığı nokta, mesleğin tanımlanmasında sadece niteliklerin değil alanın meslekleşme sürecinde yaşadığı toplumsal ve tarihsel sürecin etkileri incelemenin daha doğru olacağıdır. Meslekleşme adına, ilgili iş alanının, içinde bulunduğu toplumun siyasal, ekonomik şartlarına, toplumsal dokusuna ve değerlerine bağlılığı ön planda olan profesyonelleştiği dolayısıyla tarihsel ve sosyal yapıya bağlı olarak dinamik bir süreçte olgunlaştığı vurgulanmaktadır.

Süreç Yaklaşımı

Süreç yaklaşımı bir mesleğin meslekleşme aşamalarında nerede olduğunu inceleyerek onun meslekleşme düzeyini inceler. Profesyonel meslekler ve uğraşlar bir süreklilik ölçeği üzerinde bir yere konumlandırılabilir. Bu yaklaşıma göre meslekler, profesyonelleşmiş ya da meslek olamamış şeklinde ayrıştırılmak yerine bir profesyonellik derecesi ile ayrışır. Sosyal değişime bağlı olarak meslekler, yapısalcıların durağan meslek teorisinin tersine dinamik bir yapıdadır.

Bununla birlikte, bu iki yaklaşım uyumsuz değildir. Mesleği, profesyonel bir devamlılıkta yatan bir şey olarak görebilir ve buradaki konumlarını belirleyen özelliklerin tanımlanması ile ilgilenebilir. Mesleki süreklilik üzerindeki konum sadece bir mesleğin sahip olduğu mesleki özelliklerin sayısına değil, aynı zamanda her bir özelliğe sahip olma derecesine de bağlıdır. Örneğin, sosyal hizmetin konumu profesyonel amaca daha yakındır. Ne yerleşik ne de yeni bir meslektir, çünkü bazı mesleki özelliklere sahip değildir ve sahip olduğu diğerleri iyi gelişmemiştir (Ritzer, 1972, s.49). Amerikan sosyolojisinde bu bakışa göre birçok uğraş

ya da iş alanı merkezde yer alan mesleklerin sahip olduğu nitelikleri yakalayabilmek için uğraşır. Bu anlamda meslekleşme bir süreç gerektirir. Bu durumda birtakım teorisyenler tarafından evrensel olarak belirlenen ayırt edici özellikler kümesi yerine tarihsel olarak mesleklerin gelişim süreçlerinin araştırılması görüşü hâkim olmuştur. Burada mesleki nitelikler yerine meslekleşme süreci bir motor görevi görür. Örneğin Wilensky (1964), beyaz yakalıların profesyonelleştiği süreçte beş aşamayı tanımlamıştır. Bunlar arasında uygulayıcılar arasında “yapılması gereken” bir göreve tam zamanlı bağlılık; mesleğin çıkarlarını desteklemek için profesyonel bir dernek kurulması; akademik bir kurumla bağlantılı resmi bir çalışma biçiminin geliştirilmesi; kabul edilebilir kimlik bilgileri, tescil ve / veya ruhsatlandırma biçiminde resmi olarak tanınmayı gerektiren devlet tarafından kabul edilmesi; ve son olarak, uygulayıcıların davranışlarını düzenlemek için resmi etik kuralların yürürlüğe konulması sıralanır (Brint,1993,s.261).

Uğraş alanlarının meslekleşmesi için geçirdiği bu aşamaları, meslek tarihleri üzerinde inceleyen çalışmalar ele alındığında, başlıca: entelektüel bir eğitimle mesleğe has uzman bir teknik sayesinde sosyal hizmet sunma, bu hizmetleri için yükümlülük duyma, meslek içi denetimi sağlayan ve mesleki ölçütleri belirleyen dernekler kurma gibi aşamalardan bahsedilebilir (Carr-Saunders, 1933, s. 284-288). Meslekleşmeyi yine bir süreç olarak inceleyen başlıca çalışmalardan birini de Theodore Caplow yapmış ve barolar ya da tabipler birliği gibi üye olma şartlarının net olarak bilindiği derneklerin varlığı, hizmet ettiği alanda tekel olan unvana sahip olma, kamu yararını esas alan ve denetim gücü olan etik ilkeler oluşturulma, toplumsal ve kanuni destek alan ve meslek çalışanlarını eğitmede rolü olan bir sistemi kurma süreçlerini ifade etmiştir (Caplow, 1954, s. 140). Bu aşamalandırmaya benzer bir kronoloji olarak Hughes meslek olmaya çalışan bir uğraş alanının geçirdiği süreçleri incelemiştir. O’nun çalışmasında öncelikle sadece maddi kazanç karşılığı yapılan bir işin zamanla hizmetlerini toplumda ayırıştıran kurumsal (okul, hastane vb. gibi) bir yapı kazanma, düşük nitelikli bir eğitimden ziyade akademilerle ilişki içinde olan ve gelişen bir eğitime sahip olma, eğitimlerden ve mesleğin işleyişinden sentezlenen teorik bir temel oluşturma aşamaları temel başlangıç sırasıdır. Bu aşamalardan sonra mesleğin üyelerinin uzman olarak kabulü için bir denetim ve değerlendirme aşaması gelir. Son olarak ise mesleğin uzun süreli politika ve amaçları belirlenen aşamayı ifade eder (Hughes, 1958, s.133-136).

Tüm bu çalışmalar George Ritzer tarafından ayrıntılı incelenmiş ve birçok noktada ortaklaştığı ifade edilmiştir. Ritzer bu analizleri sentezleyerek 6 aşamadan oluşan ancak belirli bir sıralaması olmadığını ifade eden bir görüş öne sürmüştür. Bu aşamalar:

1. Mesleğin tam zamanlı olması,
2. Mesleğe özel bir alanı tanımlayan isim değişikliği,
3. Ulusal bir derneğe sahip olması,
4. Eğitim veren bir okulunun olması,
5. Etik kuralların bulunması,
6. Popüler ve hukuki destek kazanmak için politik araçlarının olması şeklinde ifade edilmiştir (Ritzer, 1972, s.55).

Profesyonelleşme (Meslekleşme) Yaklaşımları

Profesyonel mesleklerin oluşmasında sosyolojik bir bakış açısı ile Marksist ve Weberci bir inceleme yapmak mümkündür. Bu iki farklı bakış meslekleşmeyi metaforik olarak incelemeye imkân sunar.

Marksist Yaklaşım

Marksist anlayışa göre toplumun ilişkilerinde sınıf temeline dayalı bir açıklama yapılmalıdır. Sınıf temelli bir bakışa göre de meslek erbablarının durumunu bu anlayış ve sınıflama üzerinden yapmak gerekir. Marksist anlayışta meslekler, nitelik ya da süreç kuramcılarının iddialarının aksine kendilerini yöneten, topluma hizmet eden kurumlar olmaktan ziyade kapitalizmde burjuva sınıfının amaçlarına hizmet eden ve onların kontrolünde olan yapılardır (Ehrenreich & Ehrenreich'ten akt. Cihirlioğlu, 1996, s.197). Marksist anlayışta profesyonellik seçkin sınıfın temsilcisi, dışlayıcı (kendi içine kapanan) olduğundan işgücü piyasasının bir engelidir. Bu nedenle mesleklerin sosyal konumlarına ve ekonomik ayrıcalıklarına karşı sert bir tavır gösterilir (Freidson; 1994, s. 4).

Marksist yaklaşım iki temel tez üzerinde incelenebilir. Bazılarına göre meslekleşme ya da diğer ifade ile profesyonelleşme ile meslek üyelerinin sahip olduğu bilgi gücünün ve halk üzerindeki yaptırım gücünün kaybolduğu ifade edilmiş ve bu durum profesyonelleşmeme tezi olarak ileri sürülmüştür. Yine Marksist anlayışta bürokratikleşme ve şirketleşme

sonucunda meslek uzmanlarının çalışma koşulları üzerinde ki etkilerini yitirdiği ifade edilerek proloterleşme tezi öne çıkmıştır (Cirhinlioğlu, 1996, s.170).

Profesyonelleşmeme Tezi

Profesyonelleşmeme tezinin temelinde yer alan düşünce, meslekleşme sürecinde mesleklerin elde ettiği standart ve statünün zamanla değişen şartlar nedeni ile kaybedilmiş olması olarak ifade edilebilir. Profesyonelleşmeme fikrinin oluşmasında birçok faktörün etkili olduğu söylenebilir. Bu duruma örnek olarak hukukçuların incelendiği bir çalışmada hukuk alanında çalışan profesyonellerin farklı meslek gruplarının etkisi, siyasi bazı müdahaleler, bu hizmetten faydalanan insanların daha düşük fiyatlarla hizmet alma isteği gibi nedenler gösterilmiştir (Kritzer, 1999, s.714).

Profesyonel meslekleri dış baskılardan (politik, ekonomik, özerklik, etik vb.) koruyarak onların rahat çalışmalarına imkân veren düzenlemeler artık etkili ve dış kaynaklı denetime evrimleşecek şekilde değişime uğramaya başlamıştır. Bu değişimin kaynağı olarak özellikle piyasa ekonomisi anlayışının düzenlemelerde etkili olması, bürokratik düzenleme vb. yer alır (Freidson, 1983, s. 281).

Bir diğer belki de en önemli etki profesyonellerin sahip olduğu mesleki bilgi konusudur. Mesleklerin üzerinde ciddi bir güç odağı haline geldiği akademik ve pratik bilgi tekeli, bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve bu sayede bilginin kolayca ulaşılabilir hale gelmesi sayesinde zamanla azalmıştır. Bu durum meslekleri yeni bir tarza zorlamaktadır (Haug, 1973, s. 211).

Yine benzer bir durum profesyonellerden hizmet alan toplumdaki eğitim, bilinç düzeyinin artması nedeniyle profesyonelleri sorgulamasını sağlayan gelişmelerdir. Toplumun meslekleri sorgulamasında hukuksal düzenlemeler, tüketici haklarını koruyan örgütler de etkili olmuştur. Bu durumlar mesleklerin yetkilerini ve hegemonyasını da sarsmıştır. Mesleklerin sahip olduğu otoriter yapıları aynı zamanda onların toplumları evrensel düzeyde olumsuz etkileyen kararları yüzünden de zedelenmiştir (Karasu, 2001, s.48).

Profesyonelleşmeme tezine ilişkin olarak bazı mesleklerin kendi içsel yapıları nedeni ile kimi özelliklerini yitirebileceği ancak bu kayıpların tüm meslekleşmiş grupların için genellenmesinin hata olacağı da ifade edilmektedir. Özellikle 1960'lı yıllarda sosyal ve politik bakış profesyonelleşmeme tezini destekler nitelikte olsa da günümüzde bu etkinin

gözlemlenebildiği çokta söylenemez. Örneğin bilgi teknolojilerinin gelişimin uzman ve alıcı arasındaki farkı kapatması gibi bir bakışta günümüzde geçerliliğini yitirmiş gözüküyor. Meslek uzmanlarının sahip olduğu bilginin niteliğinin ve niceliğinin giderek farklılaşması bu durumun bir göstergesi sayılabilir (Freidson, 1994, s.134).

Tüm bu ifadelere bakılarak profesyonelleşmeme tezine ilişkin olarak: profesyonelleşmiş mesleklerin niteliklerini tamamen kaybettikleri ya da kaybedebileceklerini iddia etmek çok da mümkün gözükmemektedir. Belki meslekleşmeye dinamizm kazandıran bir tez olarak görmek daha doğru olacaktır. Ya da süreç yaklaşımında olduğu gibi meslekleşmeyi bir değişim süreci olarak görmek söz konusudur.

Proleterleşme Tezi

Proleterleşme tezi de Markist anlayışa dayanan bir tezdır. Bu bakış açısına göre meslek erbapları yani profesyoneller kapitalizme bağlı olarak birer çalışan rolü almıştır. Bu durumda sadece ücret karşılığı çalışan bireyler haline gelmiş yani proleterleşmişlerdir. Dolayısıyla kendi hizmet araçlarının kontrolünü de kaybedeceklerdir. Bu durumda kendi işinin patronu olamayacak, mesleki amaçların, işin esasının ya da aşamalarının kontrolünü yani mesleki özerkliğini yitireceklerdir. Bu teze dayanak olarak özellikle geniş hacimli örgütlerdeki istihdam edilen profesyonel sayısının giderek artması ve bu mesleklerin kapital sahiplerinin kontrolü altına girmesi gösterilir (Freidson 1983, s. 283). Yine bu görüşü destekleyen Derber’de profesyonellerin özerk konumlarını kaybederek maaşlı çalışan konumuna evrildiğini ifade etmektedir (Derber’den akt. Karasu 2001, s.49).

Bu durumda proleterleşme kavramının ne olduğuna değinmek bu tezin açıklanması için gerekli olacaktır. Oppenheimer beyaz yakalı olarak tasvir ettiği profesyonellerin proleterleşme sürecine girdiğini ve proleterleşme ile kastettiği şeyin dört unsurdan oluştuğunu ifade ediyor. Bu unsurlar:

- Bir işçinin sınırlı görevleri yerine getirdiği geniş çaplı bir iş bölümünün olması
- İşin esasının işçilerin kendisi tarafından değil özel ya da kamu bürokrasisi yani daha yüksekteki yetkililer tarafından belirlenmesi
- Ücretin (maddi ödül) yüz yüze pazarlıktan ziyade ekonomik süreçler ve iş piyasası koşulları çerçevesinde belirlenmesi

- Çalışanların olumsuz hale gelen çalışma ve yaşam koşullarından sıyrılabilmek için kolektif bir pazarlığa kayması olarak özetlenmiştir (Oppenheimer'dan akt. Cirhinlioğlu 1996, s.151).

Bu unsurlar dikkate alındığında profesyonel meslekler bunların tersi özellikte olmalıdır denilebilir. Profesyonel bir iş yüksek eğitimin gerekli olduğu, işin standartlaştırılmadığı, çalışanın özerklik sahibi olduğu bir kavramdır (Oppenheimer'dan akt. Cirhinlioğlu 1996, s.152). Özetle proleterin, bizim tezimizin başlangıcında ayrımını ifade ettiğimiz kavramlar içerisinde işçi ya da çalışan olarak ifade edilmesi mümkün oluyor.

Profesyonellerin ücret karşılığı çalışan konumuna geçmesi yaptıkları iş üstündeki denetimlerini kaybetmelerine iktisadi olarak üretim ve hizmet sürecinin bir dışlisi olarak işlev görmelerine neden olmuştur. Bu durumda mesleğin amaçlarının ve işleyişinin bürokratik bir yapıda üstler tarafından belirlenmesi ve denetlenmesi profesyonelliği değil ancak proleter olma statüsünü doğurur (Karasu 2001, s. 50).

Bürokrasinin çok güçlü olduğu alanlarda profesyonel olması beklenen çalışanların karşılaşacağı durum dar bir alanda uzmanlaşma, başkaları tarafından belirlenmiş kural ve talimatlara uyma ve bunun sonucunda yaptığı işe yabancılaşmadır. Bunların yanı sıra elde edeceği ödül özellikle de maddi ödüller pazar şartlarına göre belirlenecektir. Dar bir alanda mekanik bazı süreçleri gerçekleştirmesi kişilerin becerilerinin de sınırlanmasına yol açacaktır (Karasu 2001, s.51).

Profesyonellerin proleterleşmesi üzerine bir makale kaleme alan Derber proleterleşmeyi tarihsel ve yapısal olarak iki yönde ele almıştır. Tarihsel olarak bir analiz yapmanın üzerinde çok durulmaması gerektiğini ifade etmektedir. Bunu söylerken de tıp ve hukuk alanının belki zamanla değişiminin ayrı tutulması gerektiğini not düşer. Bu alanların geçmişte daha serbest bir zeminde yer aldığını iddia etmek mümkündür. Oysa mühendislik ve bilim mesleklerinde ise proleter bir doğuştan söz edilebilir (Derber 1983, s. 312).

Weberci Yaklaşım

Weber tarafından bir mesleğin profesyonelleşmesi ya da bir iş alanının meslekleşmesi ile toplumun bürokratikleşmesi ve rasyonelleşmesi arasında bir ilişki ve paralellik olduğu savunulur ve bu bağ çift taraflıdır (Ritzer 1975, s.632). Weber'e göre rasyonelleşme,

eylemlerin belirli amaçlar ışığında hesaplanabilir ve denetlenebilir hale getirilmesidir şeklinde özetlenebilir. Aslında toplumun rasyonelleşmesi de bürokratikleşmeye bağlıdır. (Çiğdem, 2004, s.150-151). Özellikle Avrupa’da rasyonlizmi kapitalizm, bürokrasi ve profesyonel meslekler etmen olarak tetikler. Her ne kadar Weber için profesyonel meslekler diğerleri kadar etkin olmasa da önemli yer tutar (Ritzer, 1975, s.628). Örneğin Weber’in hukuk sisteminin rasyonelleşmesi adına yaptığı incelemeler ve karşılaştırmalarda, hukukçuların profesyonelleşmesinin rasyonelleşmede önemi üzerinde durularak aslında O’nun meslekleşmenin önemine vurgu yaptığı ifade edilebilir (Ritzer, 1975, s.629).

Bunun yanı sıra Weber rahiplik mesleğini ve bunun karşısında büyücülüğü esas alarak profesyonelleşmeyi tanımlamıştır. Ancak burada Weber’in meslekleri ya da meslekleşmeyi doğrudan tanımladığı söylenemez. O’nun rahipliğe ilişkin ifadeleri, Weber’e göre meslekleşme sürecine ilişkin bir sonuca ulaşmamızı sağlar. O’na göre rahipliğin taşıdığı özellikler profesyonel (rasyonel bir meslek) olma için bir ölçüt olabilir. Özelleşmiş bilgi, belirli ilkeler bütünü ve mesleki yeterlilikler bu anlamda ki meslekleşme ölçütleri olarak ifade edilir. Bunların yanı sıra Weber’in kendi ifadesiyle rahipliği nitelik olarak profesyonelleştiren esas unsur rasyonel ve kuramsal bir eğitim alt yapısıdır. Yine rahiplik mesleği üzerinden yürüttüğü tartışmadan yola çıkarak:

- Uzmanlaşma,
- Tam zamanlı meslek,
- İhtiyaç duyan bir alıcı toplum,
- Mesleki kültür
- Ücretlendirme gibi niteliklerden bahsetmektedir (Ritzer, 1975, s.631).

Weber daha önceki bölümlerde yer verdiğimiz nitelik(yapısalcı) ve süreç yaklaşımını birleştiren, belki Freidson tarafından kavramsallaştırılmış bir profesyonellik anlayışını da ele alan modern bir çerçeve çizmiştir. Yine de Weber’in net bir meslekleşme tanımını yaptığını tam olarak söyleyemeyiz bir diğer deyişle Weber’in meslekleşmeye ilişkin bakış açısının araştırmacıların analizleri ile çerçevelendiği söylenebilir.

Weber’in temel doktrini olan bürokratikleşme ile bizim ana kavramımız olan meslekleşmenin birbirine belirli ölçüde zıt olduğunu ifade eden görüşler vardır. Bu görüş, profesyonellerin bürokratik yapı içerisinde çalışmasının meslekleşme sürecine gölge düşüreceği temeline dayanır (Ritzer, 1975, s.632). Oysa Weber, kendi sistematığında bu iki süreci birbirinden ayırmak şöyle dursun iki unsuru birbirinin tamamlayıcısı olarak sunar.

Daha da incelenirse meslekleşmeyi bürokratikleşmenin bir sonucu olarak ifade eder. Weber'in aksine görüşleri savunan Amerikan sosyologları bürokratikleşme ve meslekleşme arasındaki ihtilafı özel çalışan hekimler üzerinden genellemişler ve özelde çalışan hekimlerin bürokratik kurumlarla çatışmalarını argüman olarak sunmuşlardır. Oysa diğer mesleklerin bu durumdan farklı olarak böyle bir çatışma içinde olmadıkları rasyonelleşme kuramında kendine yer bulur. Buna bir örnek olarak Weber'in "*Profesyonel kalıcı orduların gelişimine sadece bürokratik ordu yapısı izin vermektedir...*" (Weber'den akt. Ritzer, 1975, s.632) ifadesinde ordu üzerinden yer verdiği ifadeler sunulabilir.

Meslekleşme (Profesyonelleşme)

20. yüzyılın ortalarına kadar sosyologlar, mesleklerin yapısı ve iç süreçleri hakkında temel fikirleri oluşturdular, ancak bir dizi soru cevaplanmaya devam etti. 20. yüzyılın ortalarında akademisyenleri meşgul eden iki temel sorun şunlardı: Hangi mesleklere meslek denilmeli? Ve nasıl meslek olurlar? Parsons'in, meslekleri yüksek düzeyde güven gerektiren, mesleki olarak organize edilmiş uzmanlar şeklinde nitelendirmesinin yanı sıra, ideal tipte bir mesleğin özelliklerini eklememişti (Hermanowicz & Johnson 2014, s.211).

Meslekleşme ya da incelememizde yer verdiğimiz adı ile profesyonelleşme ise meslek tanımına bağlı olarak mesleklerin taşınması gereken bazı beceri ve özellikler bakımında ele alınmalıdır. Burada ilk olarak genel manada meslekleşme üzerinde durulacak olup okul müdürlüğü üzerinde ikinci bir başlık olarak tanımlanacaktır. Araştırmanın da temelinde yer alan kavramsal tanımlar bu bölümde yer alacaktır.

Meslekleşme süreci yapısal ve tutumsal olarak iki yön içerebilir. Yapısal yönü mesleklere has olarak incelenecek bir süreç iken tutumsal yönü genel olarak meslekleşmeye dair bir tanımlamaya olanak verir. Bu açıdan uygulayıcıların tutumları incelenerek profesyonelleşme(meslekleşme) derecesi üzerinde tartışılabilir (Snizek, 1972, s.109).

Meslekler, sistematik bir teori yapısı, ezoterik (kendine has) bilgi, otorite, öz düzenleme, etik kodlar ve farklı bir kültür gibi ayırt edici unsurlardan oluşur. (Greenwood, 1957,s.45). Teorinin sistematik kalıbı, mesleği tanımlayan özelleştirilmiş (ilgili mesleğe has) yeteneklerin akışından elde edilen teorik, teknik ve uygulama tabanlı özet bilgiyi işaret eder. Bu bilginin gelişmiş doğası (özü), meslek adaylarının mesleki görevleri başarıyla yerine getirmek adına gerekli teknik ve yetkinliği elde etmek için genişletilmiş sosyalleşmeden ve

zorlu bir eğitimden geçmesini gerektirir (Greenwood, 1957, s.46). Örneğin tıp öğrencileri, sistematik prosedür ve örnek olay üzerinden (sosyal bağ kurmak için) bir bilginin teorik kalıbına başvurarak fiziksel bir rahatsızlığı tedavi etmeyi öğrenirler. Öğretim hayatı sonrasında mesleği temsil eden doktorlar, öz izleme ve özerk bir sistem içerisinde hastalıkları yorumlamak, teşhis koymak ve tedavi etmek için sosyal olarak görevlendirilirler. Mesleki özerklik, öz-düzenlemeye dayanır. Mesleki bilgi çok tekniktir; öyle ki, mesleki bir uygulamayı yalnızca uzman kişiler uygun olarak değerlendirebilir. Böylece özerklik, meslek uzmanlarıyla toplum arasındaki güveni sağlar ve bir toplumun işlevsel çıkarlarına uygun olan uygulamalar doğrultusundaki etik kodlar tarafından sistemleştirilmiştir. Okul müdürleri için aynı bahisten yola çıkarak, eğitimin sosyal işlevi üzerinden topluma hizmet sunan bir alan olduğu ve yönetimi yönetsel kuram ve uygulamalar üzerinden yerine getirdiğini söylemek mümkün. O halde okul müdürlüğü temelde meslek olmanın ana şartları için örnek teşkil edebilen bir alandır.

Meslekleşme sürecinde Amerika kökenli tıp alanında yapılan çalışmalarda ifade edilen konular mesleğin akademik alt yapısı, mesleğin gelişimi için hizmet içi eğitimler ve toplum refahı özelinde özetlenmiş olarak görülüyor (Wear, Kuczewski. 2004, s.1). Meslekleşme süreci için çoğunlukla bir çalışma alanının teorik ve bilimsel bir temel üzerinde gelişmesi beklenir. Bir uğraş alanının mesleğe dönüşmesi için (1) bir teorik kurum tarafından geliştirilen özel bir tekniğe, (2) meslektaşlardan oluşan bir birlik tarafından desteklenen bir kariyere, (3) toplum tarafından desteklenen bir statüye sahip olması süreçlerini yaşaması gerekir. (Foote, 1953, s. 372).

Mesleklerin kendine özgü bir kültür sergilediği, üyelerinin temel inançları ve değerleri paylaştığı ve onları benzersiz bir şekilde bir çalışma çizgisine yerleştiren ayırt edici jargon ve davranış sergilediği söylenir. Greenwood'a göre profesyonel kültür, bir meslek içinde hem resmi hem de gayri resmi gruplar halinde gelişmiştir. Biçimsel bir mesleki sosyalleşme kurumun değerlerinin aktarılması gerektirirken, İnformal (gayri resmi) kültür ise sembol ve kişiler arası etkileşimlere bağlıdır. Bu da mesleki ve mesleki olmayan rollerin farkını ortaya koyar. Daha önce mesleği tanımlarken ifade ettiğimiz üzere William J. Goode (1957, s.194), “Topluluk İçinde Topluluk” başlıklı makalesinde, meslekleri ortak bir kimlik, değerler ve rol tanımları ile bağlı topluluklar olarak kullanmıştır. Mesleklerin büyük bir toplum içinde kalarak yapısal bir zorlamaya maruz kaldığını ifade eden Goode, bu durumun meslekler ve meslek dışı topluluklar arasındaki değerler ve davranışsal farklılıktan kaynaklandığını iddia

eder. Fakat meslekler daha geniş bir topluma bağımlı olsa da mesleklerin özerkliklerini ve bir nevi hayatta kalmayı sağlamak için kendilerine has mekanizmalar ortaya çıkardığı söylenebilir. Özetle meslekleşme için, ezoterik(özgün) bilgi, genişletilmiş eğitim, etik kodlar, kısıtlı erişim, yargı yetkisi, özerklik ve farklı bir kültür sergilemek gibi özellikler gerekir. O halde meslekleşme şu ana kadar incelenen sosyologlar tarafından özellik tabanlı bir süreçle tanımlanmıştır. Tabi ki bu tanımlamaya karşı antitezlerde yok değildir. Listelenen bu özelliklerin her birini eleştirel olarak incelediğimizde, bunların büyük ölçüde profesyonel kontrol ve özerklik için kanıtlanmamış, gerçekten incelenmemiş iddiaların bir karışımı olduğunu görüyoruz. Birincisi Greenwood sistematik bir teori gövdesi uzun bir eğitim gerektirir diyor (Roth,1974, s.7) Bununla birlikte, başka bir yol da olabilir: Soyut bilgi veya teori de dahil olmak üzere bir mesleğin içeriği ve eğitim süresi, genellikle mesleğinin bir meslek olduğunu göstermeye çalışanların kasıtlı bir eyleminin ürünüdür. Sistematik bir kavramsal yapı için ifade edilen bu eğitim ve ezoteriklik(bu kavram mesleğin kendine has bir yapısı olduğunu tanımlıyor) mesleğe bir özerklik kazandırmak için iddia edilir, eleştirisi de yapılır.(Freidson, 1970, s.79-80). Örneğin, sosyal hizmet, nitelikli uygulayıcılar üretmek için bir yüksek lisans derecesinin gerekli olduğunu kanıtlamak için üniversite programını uzatmak için mücadele etmiştir, ancak bu eğitimle sosyal hizmet uygulaması ile ilişkisi hiç gösterilmemiştir. Benzer şekilde eğitim açısından üniversitelerde kabul görmenin meslek olma özelliğini kazandırdığı da sorgulanabilir. Akademilerde kabul edilme biraz da mesleğin savunucularının ne kadar güçlü olduğuna da bağlıdır. Örneğin bir yüksek eğitim kurumunda kütüphanecilik kabul görürken diğerinde görmeyebilir (Roth,1974, s.7-8). Yine Greenwood'un ilgili bir başka varsayımı da profesyonel üyelerin meslekteki yenilikleri öğrenmek ve değerlendirmek için derneklerinde düzenli olarak toplanmasıdır. Bu görüş içinde eleştiri yapacak olursak bu tip toplantılarda da amaç daha çok meslekteki diğer insanlarla tanışmak, fayda elde edilebilecek ilişkiler kurmak ve birazda eğlenmek olarak bakılabilir (Roth,1974, s.8). Meslek tanımlarında yer alan bir diğer alan ise yetki sorunudur. Meslekteki uzmanın bu yetkiyi hizmet götürdüğü halka karşı kişisel çıkar ya da tatmin için kullanmaması beklenir ve kabul edilir. Peki meslekteki bu özellik için örneğin bir avukat için neden diğer insanlardan farklı olacağı beklenmelidir? Greenwood tarafından önerilen üçüncü özellik mesleki topluluk yaptırımıdır. Topluluğun yaptırımı, mesleğe giriş üzerindeki iç kontrol ile gösterilmektedir. (Roth, 1974, s.10). Profesyonellerin kabul üzerinde bu kontrole sahip olmalarına izin vermenin bir mantığı, genellikle bir profesyonelin performansının yalnızca meslektaşları tarafından değerlendirilebileceğinin kabul

edilmesidir. (Greenwood, 1957, s.79). Bu durumda da kimi zaman farklı grupların meslekteki uzmanları denetleme ve değerlendirme isteği olabilir. Hatta başarılı bile sayılabilirler. Dördüncüsü, Greenwood (1957) etik kodların mesleklerin önemli bir özelliği olduğunu ileri sürmektedir. Düzenleyici etik kurallar, üyeleri açısından etik davranışları zorlar. Kodların bu zorlayıcı güce sahip olduğuna dair bir kanıt yoktur. Aksine, emlakçılar, avukatlar, psikologlar, sigorta acenteleri, doktorlar ve etik kurallara sahip diğer meslek grupları hakkında sahip olduğumuz kanıtlar, bu kodlara rağmen bazen meslektaşları arasındaki rekabeti azaltmaya hizmet eder, halk için neredeyse hiçbir koruyucu değeri yoktur. Gerçekten de bu tür kodların varlığı, halkın eleştirisini ve müdahalesini bir kenara bırakmak için bir araç olarak kullanılır (Roth,1974, s.11). Diğer meslekler de 'profesyonel olmayan kodlarda kendi kendini düzenleyen davranış standartlarına sahiptir, ancak Greenwood'a (1957, s.50) göre profesyonel kod daha özgecil imalara sahiptir ve daha kamu hizmetlerine yöneliktir. Son olarak, Greenwood profesyonel kültürün profesyonel olmayan bir kültürden farklı olduğunu ve her mesleğin mühendislik alt kültürü gibi kendi alt kültürünü geliştirdiğini savunuyor. Ancak daha temelde, Greenwood'un (1957) iddiası, meslek grubu onu çevresinden ayıran bazı sosyal kalıplar geliştirir. Bu modellerin farklılığı ve önemi büyük ölçüde değişmektedir, ancak varyasyon, mesleğin bir meslek olup olmadığı ile ilgili değildir. Mesleki yaşamın en belirgin ve yaygın kalıplarından bazıları oldukça düşük prestijde bulunur (Roth,1974, s.12). Özellik tabanlı modellerde yapılan anketler, hangi niteliklerin bir mesleği belirlediği konusunda fikir birliği eksikliğini göstermektedir. Örneğin Millerson (1964), mesleğin tanımını oluşturabilecek yirmi üç özelliği tanımladı. Dahası da hiçbir özelliğin evrensel olarak gerekli olmadığını kabul etti (Millerson'dan akt. Hermanowicz & Johnson 2014, s.212). Yine mesleği özellikler bakımından tanımlamaya karşı olarak özelliklerin statik olduğu ve bu durumun tarihsel olasılıkları görmezden gelmeye sebep olduğu da ifade edilmiştir (Freidson 1970; Johnson 1972; Larson1977'da akt. Hermanowicz & Johnson 2014, s. 212).

Meslekleşme Özellikleri (Ölçütleri)

Meslekleşme kavramı üzerinde buraya kadar yaptığımız incelemeler birçok açıdan farklıları barındırmaktadır. Ancak bu bölümde ele alacağımız alt başlıklar, bir çalışma alanının meslekleşme sürecinde taşıyacağı düşünülen ortak ölçütler olarak ifade edilebilir.

Mesleğe Yönelik Sistematiik Bilgi

Profesyonelleşmenin ya da diğeri ifadesiyle meslekleşmenin ortak noktalarından birisi de o mesleğe ait uzmanlıktır. O halde mesleği icra eden profesyonelin o mesleğe ilişkin uzmanlık bilgisi ve becerisine sahip olması gerekliliği ortaya çıkar. Bu uzmanlık becerilerinin ya da uzmanlığa ilişkin salt ve sistematiik bilginin kaynağı eğitim süreçleri ve deneyim olarak görülebilir.

Profesyonellerin sadece kendilerinin tasarruf kullandıkları ve otorite oldukları bir kavramsal bilgi kümesi üzerinde örgütlenmeleri onların uzmanlıklarını gösterir. Bu noktadan hareketle uzmanlık bir bilgi kümesi üzerinde yetkinlik ve otorite kurmayı gerektirir. Bu bilgiler mesleğe ilişkin hayatın olağan akışında yer alan problemleri çözebilen ve sistematiik bir dizi teori ve kuralları ele alan bir kapsamda düzenlenmiştir (Seçer 2007, s.169).

Bu sistematiik bilgi mesleklere toplumsal bir güç olma ve statü kazandırmıştır. Bilgiye sahip olma, bu bilginin işlevselliği ve topluma katkısı mesleklerin profesyonelliği konusunda önemli bir referans olmuştur. Bu durum her dönem için çeşitli meslekleşmiş alanlarda kendini gösterir. Din, askeriye, üniversiteler, tıp gibi alanlar özellikle teknik bilgi üreterek ve bu bilgiyi halkın yaşamında kullanıma sunarak bu tekele sahip olmuş alanlara örnek verilebilir. O halde bilgi tekeli elinde bulundurma meslekleşme süreci için önemli bir göstergedir (Karasu 2001, s.100).

Bir mesleğin icra edilmesinde gerekli olan becerilerin meslekleşmemiş çalışma alanları içinde geçerli olduğu aşikardır. O halde kavramsal olarak mesleği diğeri uğraş alanlarından ayıran fark teorik bir zemini olana ve sistematiik bir bilgi kümesine sahip olmasıdır. Burada ifade edilen sistematiik bilgi meslekteki karmaşık problemlerin çözümüne temel sağlayan kavramsal bir çerçeve ve pratikte çözüm bekleyen yaşamsal faaliyetlere yön gösteren akılcı bir rehber konumu üstlenmektedir (Greenwood'dan aktaran Karasu 2001, s.100). Mesleki teorik bilginin belirgin şekilde teorik olmasının onun sadece biçimselleşmiş nitelikte bir bilgiye dönüşmesine neden olduğu diğeri taraftan bu bilginin yüksek düzeyde somut olmasının mesleğin uğraştan farklılaşmasını ortadan kaldırdığı belirtilmektedir (Abbott, 1988, s.102).

Özetle profesyonel mesleklerin en temel noktası olarak, o alana özel bir sistematiik bilgi kümesi üzerinde örgütlenen meslek üyelerinin meslek üyesi olmayanları dışarda bırakan bir otorite sahibi olmaları bu kişilerin uzmanlıklarını gösterir. Bu anlamdaki uzmanlığın

mesleğin profesyonelleri tarafından öğrenilmiş ve sistematik olarak düzenlenmiş, aynı zamanda gerçek yaşam durumlarına aktarılabilir bir dizi bilgiden kaynaklandığı genel olarak kabul edilir (Perrucci ve Rothman 1971, s.146).

Goode mesleklerin diğer ifadeyle profesyonel mesleklerin diğer uğraşların ayrılan yanının bir bilgi kümesine sahip olmasıdır fikrini destekler ve bu sistematik bilgi kümesinin bazı özelliklerini ifade eder. Bu özellikler bilgilerin soyut ve ilkeler düzeni şeklinde olması, gerçek hayattaki problemlere çözüm üretmesi, toplumun bu bilgilerin işlevselleğine inanması, bu bilgilerin belirli meslek gruplarına özellikle verilmesi, meslek alanının bu bilgileri üretmek, düzenlemek ve yansıtmak için eylemde bulunması, bilgi ve becerilerin öğrenilmesinde toplumun bunu ilgili mesleğe dair özel bir süreç olarak görmesi şeklinde özetlenebilir (Goode 1969, s.277-278).

Mesleki Toplumsallaşma (Topluma Hizmet İşlevi)

Mesleki toplumsallaşma bir mesleğin profesyoneli olmak için başlangıçta ön koşul kabul edilen bilgi ve becerilere sahip olmanın yanı sıra bazı davranış ölçülerinin, değerlerin, simgelerin hatta kişinin hayatını şekillendirecek bir dünya görüşünün içselleşmesi ile gerçekleşen bir kültürleşme süreci olarak tanımlanabilir (Kurutkan 2010, s.125).

Özetle mesleki sosyalleşme uzmanın mesleği nasıl daha uygun ve etkili bir şekilde icra edeceğini, işinin kapsadığı bilgi, beceri ve rollerin yapısındaki davranışlara ilişkin kültürel içeriği öğrendiği bir süreçtir. Buradan hareketle mesleki sosyalleşme mesleğe girişten önceki eğitim ile başlayan ve mesleğin içinde de devam eden uzun süreli bir yolculuktur.

Birey mesleğine ilişkin etkinlikler içerisinde yer alırken bunlar sadece ona yaşamını devam ettirmek için maddi kaynak sağlamaz. Aynı zamanda kendisine toplum içerisinde yer bulur, kendini ifade eder, statü kazanır ve bir nevi hayat felsefesi oluşturmaya kaynaklık eder. Profesyonel kişiler meslekleri sayesinde meslekte yer alan diğer bireylerle birlikte işbirliği içerisinde yer aldığından bir güçlülük ve ruhsal doygunluk yaşarlar. Bu anlamda meslek sadece bireyin bir parçası değil hayatının büyük bir bölümünü dolduran bir kimlik olarak nitelenebilir. Mesleğin kişiye kazandırdığı kimlik ise farklı toplumlarda farklı olabilir (Karasu, 2001, s.106).

Mesleki sosyalleşme süreci mesleki eğitimle başlar. Bu süreçte mesleğe dahil olacak uzman adayları bu süreçten önce yaşadıkları kültürleşmeden farklı bir sürece giriş yapmış olurlar. Mesleki eğitim onlara mesleğin değer yargılarını benimseyecekleri bir sosyalleşme süreci başlatır. Mesleki eğitimde sadece bilgi ve beceriler değil mesleki sosyalleşme adımları da öğretilir. Burada mesleki sosyalleşme sürecine adapte olamayan bireylerin mesleğin bir üyesi olması çok ta mümkün değildir (Karasu 2001, s.106).

Mesleki eğitimin devamında ise meslek örgütleri ve birlikleri mesleki sosyalleşmenin devamı ve tamamlanması için rol alır. Meslek birliklerinin uzmanlara yönelik hizmet içi eğitimleri, seminerler, yayınlar gibi araçlarla mesleki sosyalleşmede önemli bir rol üstlendiği söylenebilir (Karasu 2001, s.107).

Topluma Hizmet Amacı-Profesyonel İdeoloji

Mesleğin uygulanmasında uzmanların bireysel çıkarlardan ziyade toplumun ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alarak buna yönelik öncelik geliştirmesinin hem süreç hem de nitelik yaklaşımlarında temel vurgu olduğunu ifade etmiştir. O halde mesleklerin içinde bulunduğu topluma hizmet etme amacını taşıması meslekleşme sürecinde ki önemli bir ölçüt olduğunu gösterir. Mesleklerin topluma hizmet ideali kimi mesleki kuramcılar tarafından profesyonizm ya da profesyonel ideolojisi olarak isimlendirilmiştir. Bir kavram olarak profesyonel ideoloji de topluma hizmet idealinin benimsendiği bir tanıma sahiptir (Barber'dan akt. Karasu 2001, s.107).

Mesleki uzmanların bu mesleği icra ederken maddi bir fayda sağlama beklentisi olağan bir durum olsa da bu durumun hiçbir zaman mesleğin topluma hizmet idealinin önüne geçmemesi gerekir. Şöyle ki bir profesyonel yaptığı işlerin karşısında bireysel olarak beklediği maddi faydayı görmese bile toplumsal hizmet idealini sürdürmelidir.

Mesleklerin yürütülmesinde meslek üyeleri bu iş ve hizmetleri içinde bulunduğu topluma kamu kurumları ya da özel kurumlar aracılığı yürütür. Kamu kurumlarının herhangi bir mesleği topluma sunarken bundan kar sağlamayı beklediği söylenemez. Bu durumda meslek üyeleri kurumsal politika ve işleyişin belirlenmesinde mesleki ideolojileri, etik kuralları ya da gereklilikleri dikkate alarak söz sahibi olurlar. Ancak aynı hizmetler özel kuruluşlar aracılığı ile de sunulabilir. Bu durumda ise meslek üyelerinin kurumun ticari kaygıları karşısında mesleklerinin gerekleri yerine kâr amacı güden bir davranış sergilemeleri söz

konusu olabilir. Tüm bunlara rağmen profesyonel olarak adlandırılan meslek üyelerinin doğrudan topluma hizmet idealini kaybettiğini söylemek te yerinde olmayacaktır (Derber 2010, s.13).

Mesleki Etik Kod

Ortak bir amaç için bir araya gelmiş bir grubun ortak davranışlar sergilemesi ya da diğer ifade ile ortak amaçları için benzer eylemlerde bulunmasının altında yatan sebebin o gruba has bir soyut kurallar düzeninin olduğu söylenebilir. Grup üyelerinin bireysel fayda yerine gurubun ortak faydası için eylemde bulunması için gruba has ahlak disiplinine sahip olması gerekir (Karasu 2001, s.109). Dilimizde ahlak ve etik sözcüğü kimi zaman birbirinin yerine kullanılsa da şuna değinmekte yarar var. Etik, ahlak olgusundan kendisini doğrudan tanımlamaktan ziyade kişilerin ahlaki açıdan doğru ya da yanlış olanı seçebilmesi için onu inceleyen ve bu yolla ilkeler belirleyen bir kavramdır (İĞİAD 2008, s.16).

Buradan yola çıkarak mesleki etik nedir sorusuna kısaca meslek profesyonellerinin mesleki davranışlarını biçimlendiren ve davranışlarına yön veren kurallar dizesidir denilebilir. Burada mesleki etik denince ilk akla gelen örneklerden birisi hekimlik mesleği ve hepimiz tarafından bilinen Hipokrat Yeminidir. Yine meslekleşme sürecinde birçok yerde örnek verdiğimiz avukatlık, mühendislik gibi mesleklerinde tıp hekimliği gibi benzer ilkeleri vardır (Özdemir 2009, s.305). O halde bir mesleğin meslekleşme sürecinde mesleki etiğinin belirlenmesi daha mesleğin en başında o mesleğe ilişkin eylemlerin genel çerçevesinin oturtulması için elzemdir. Yine bu çerçevede yeni meslekleşme yolunda olan uğraşların daha sürecin başında mesleki örgütler aracılığı ile etik kodlarını oluşturmak için çaba harcadığı görülmektedir (Rothman'dan akt. Seçer 2007, s.185-186).

Mesleki etik kodlar mesleklerin uygulamaların standartlarını ortaya koymada bir ölçüttür. Mesleğin yürütülmesinde rehber olan etik kodları kimi zaman yazılı iken kimi zamanda yazılı olmayan bir niteliktedir. Etik kuralların yazılı olması öğrenilmesini ve devamında aktarılmasını kolaylaştırır. Mesleki etik kod o mesleğin üyeleri tarafından bilinmelidir ve profesyoneller bu kurallara uygun davranmalıdır. Burada meslek üyesi için mesleki etik değerler genel ahlaki normlardan daha yüksek derecede etki sahibidir. Mesleki etik ilkeler yazılı hukuk kuralları gibi yaygın cezai müeyyideye sahip değildir. Ancak kişilerin bu ilkelerden uzaklaşması durumunda meslektaşları ya da hizmet alanlar tarafından yazılı

olmayan bir yolla baskı altına alınması ya da meslekten uzaklaştırılması gibi bir müeyyide ile karşılaşması da söz konusu olabilir. Dolayısıyla başlangıçta söz ettiğimiz gibi mesleki etik ilkeler kişiler tarafından değil meslek örgütleri tarafından oluşturulan kodlardır. Bu ilkelerin nasıl belirlendiğinden daha önemli olan ise uygulamaya dönüşme biçimi ve müeyyidesinin ne olduğu özellikle de meslek kültürünü ne derece yansıttığıdır (Arslan 2005, s.82-83).

Mesleki etik değerlerin yazılmasının yanı sıra sürdürülebilir hale getirilmesi de önemlidir. Bu ilkelerin işlevsel hale gelmesi için:

- Etik ilkelere aykırı durumların örneklendiği hizmet içi eğitim sunulması
- Etik ilkelere uymayan davranışları için etkin yaptırımlara yer verilmesi
- Etik kuralları belirleyecek ve değerlendirecek bir kurul oluşturulması
- Etik politika ve ilkelerin yazılı bir doküman haline getirilmesi
- Meslek üyelerinin mesleki etik davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesi gerekir (Arslan 2005, s.83)

Mesleki etik ilkeleri iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Uygulamada ve kurumsal düzeyde olacak şekilde sınıflanabilir. Mesleğin hizmet ettiği topluma karşı eylemlerinde uzmanların davranışlarına etki eden kurallar uygulama etiğidir. Toplum profesyonelden hizmet görürken onun uygulamalarında sosyal bir denetim de bekler. Kurumsal etik ise daha çok mesleği etkileyen ekonomik, siyasal ve ideolojik şartlardan etkilenir (Freidson'dan akt. Kurutkan 2010, s. 129).

Mesleki Özerklik

Meslekler elde ettikleri özelleşmiş uzmanlık bilgisi ile hizmet etsinler diye meslek sahiplerine işlerinde özerklik ve kendi kurallarını oluşturma yetkisi verilmiştir. Bir nevi hizmet edilen kişilerin (bu kişiler kimi zaman kamu hizmeti alan halk kimi zaman müşteriler olarak görülebilir) çıkarlarını öncelikli olarak düşünen sadece kendi meslektaşlarının denetimine tabi olan kişilerin meslek uzmanı bu alanında profesyonel meslek olduğu söylenebilir. Tabi burada bilgi-hizmet-özerklik bağlamında bir ilişkiye vurgu yapılmış olur. Temel olarak özerklik, mesleğin çalışmalarını yürüttüğü alanlarda düzenleme yapabilmesi ve kamu otoritesi tarafından yetki sahibi yapılmasıdır (Karasu 2001, s.111).

Özerlik mesleğin kapsamı ve işin koşulları üzerinde kontrol imkânını taşımaktır. Bu anlamda özerklik meslek üyelerine uygulamada ve iş bölümünde özgürlük alanı oluşturur. Özerklik sayesinde birçok mesleki ögenin oluşturulması mümkün olacaktır. Dolayısıyla özerklik mesleklerin merkezi konumunda yer aldığı ifade edilebilir (Maddox 1971, s.512-513).

Mesleki özerklik, meslek üyelerinin alan ilişkin uzmanlıkları, sahip oldukları özel bilgi ve becerilerin zorluğu, o mesleğe has yapısı nedeni ile yine meslek üyelerinin kendi içinde kalan bir denetim mekanizması doğurur. Meslek bu sayede dış kaynaklı denetimden uzak bir yapıya sahip olur. Ancak bu iç denetim mekanizması meslek dışındaki toplulukların o mesleğin özel bir uzmanlık gerektirdiğini ve topluma hizmet ettiğini kabul etmesi durumunda mümkün olur (Maddox 1971, s.513).

Mesleki özerkliği sağlayan şartları inceleyecek olursak ekonomik, politik, yönetsel baskınlığa sahip olmaktan bahsedebiliriz. Ekonomik baskınlığın kontrolü, mesleğe almada ve mesleki eğitimin düzenlenmesi sayesinde hem meslek üyelerinin sayısı hem de maaş gibi konuların düzenlenmesi ile sağlanır. Politik baskınlık ise, meslek uzmanlarının mesleğe ilişkin bilgi ve beceriler konusunda uzmanlığından kaynaklanan etki ile mesleğe ilişkin yasa ve düzenlemelerde söz sahibi olmasını ifade eder. Yönetsel baskınlık ise mesleğe ilişkin yönetsel kademelerde görevlendirme ve mesleki işlerin aşamalarının yürütülmesinde sorumlu olmayı ifade eder (Freidson 1994, s.164).

Özerklik hem mesleği hem de meslek üyelerini ilgilendiren boyutlara sahiptir. Özerkliği tekrar mesleki anlamda ifade edersek, mesleki işleyişin tasarlanması ve uygulanmasında etkilidir. Meslek içi eğitim süreçlerini belirlemek ve düzenlemek, uzmanlık belgelerini vermek, mesleki uygulamalarda üyelerini kontrol etmek gibi eylemler bu kapsamda değerlendirilebilir (Evetts 2002, s.345). Özerkliğe sahip mesleklerde, meslek profesyonellerinin belirlediği ilke ve düzenlemeleri, mesleki eylemlerin nasıl uygulanacağına ilişkin pratik prosedürü, meslek üyelerinin giriş koşulları ve seçilmesini ve gelir paylaşımının yapılmasını belirleme gibi durumlar söz konusudur (Hall 1975, s.90).

Özerkliğin diğer boyutu ise meslek üyesinin kişisel yanıdır. Kişisel özerlik bireye hem kendi iradesini işe koşma hem de mesleki eğitimine uygun bilgi ve becerilerini sergileme fırsatı sunar. Bir diğer ifade ile kişisel düzeyde özerklik meslek üyesinin yaptığı işte takdir yetkisi kullanmasıdır. Bunun yanı sıra meslek uzmanlarının meslek dışında bir denetimi reddetmesi de özerklik boyutunda ele alınabilir (Seçer 2007, s. 164).

Meslek Örgütleri/Birlikleri

Meslek örgütleri, mesleklerin kök değerlerini ve hedeflerini oluşturan, meslek üyelerinin çıkarlarını koruyan, mesleki örgütlenmeyi sağlayan aynı zamanda mesleğin ve üyelerinin gelişimine yönelik faaliyetler düzenleyen politik nitelik taşıyan yapılardır (Laffin'den akt. Albayraktaroğlu 2010, s.40).

Buraya kadar yer verilen ölçütler aslında mesleklerde her birinde ifade ettiğimiz gibi meslek örgütleri tarafından sağlanır. Örneğin meslek üyelerine ilişkin yeterliliklerin, standartlarının ve uzman kabul edilecek kişilerin lisanslanmasına yönelik eğitimin kapsamının belirlenmesi konusunda örgütlerin kamuya bir baskı grubu olarak etkide bulunması söz konusudur. Bunun yanı sıra hizmet içi eğitimin belirlenmesi ve sunulması, mesleğin özerkliğinin korunması, etik ilkelerin belirlenmesi meslek örgütlerinin amaçları içerisinde yer alır (Albayraktaroğlu 2010, s. 40).

Özetle meslekleşme adına önemli bir vurgu noktası olan kendi kendini yönetme meslek örgütleri tarafından sağlanır. Meslek örgütleri üyelerini meslek uzmanları arasından seçer. Bu örgütler aynı zamanda üyeler üzerinde de baskı grubu olarak ciddi bir etkiye sahiptir. İfade ettiğimiz bu özellikleri ile mesleğin kendi içinde düzenlemelerde önemli bir güç olan meslek örgütleri mesleğin uygulanmasında üstlendikleri rol ile toplumsal etki yaratarak sosyal bir gücüde elde ederler.

Okul Müdürlüğü ve Meslekleşme Süreci

Bu bölümde genel bir bakışla yönetimi, onun altında eğitim ve okul yöneticiliğini ardından ise okul müdürlüğünün meslekleşme sürecinde kısa bir kavramsal incelemesi ele alınacaktır.

Türkiye’de Okul Müdürlüğü

Okul müdürlüğünün ayrıntısını incelemeden önce genel anlamda yönetimin ve eğitim yönetiminin kısaca ne olduğunu ele almak yararlı olacaktır.

Genel hatıyla yönetim bilimi belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insanların işbirliği içerisinde eylemler sergilediği bu eylemlerin yerine getirilmesi için görevlerinin tanımlandığı hiyerarşik bir düzende örgütlendiği bir süreci inceler (Türk, 2002, s.14). Diğer

bir ifade ile örgütün hedeflerinin gerçekleştirmesi için eldeki tüm imkânların verimli kullanımı, sürecin planlanması ve alınan kararlara uygun iş ve işlemlerin gerçekleştirildiği süreçlerdir (Genç 2005, s.22).

Eğitim yönetimi de yönetim biliminin alt dalları arasında yer alan ve 1950’li yıllarda Amerika’da temelleri atılan bir alandır. Eğitim yönetimi isminden anlaşılacağı üzere eğitim hizmetinin üretimini, uygulanmasını ele alan multidisipliner bir alandır. Yönetim bilimi daha çok daha çok işletme ve kamu yönetiminde gelişirken eğitim yönetimi bu alanlardaki gelişmelerin eğitime uyarlanması ile gelişim göstermektedir (Şişman, 2014, s.200). Eğitim yönetimi özetle tüm eğitim ve öğretim etkinliklerinin düzenlenmesini ve desteklenmesini amaç edinir. Bu halde eğitim yönetimi kendine has amaçları olan ve diğer alt yönetim alanlarından (kamu yönetimi, sağlık yönetimi vb.) ayrılan bir alandır (Özdemir, Koşar ve Sezgin,2013, s.6). Eğitim yönetimi eğitimde yürütülen çalışmaların doğası incelendiğine insana hizmet eden bir alandır. Bu alanda bireylerin öğrenme çıktıları eğitim kurumları aracılığı ile ölçülüp lisanslandığı için bir güç olarak görünür. Ancak bu güç toplumu doğrudan ilgilendirdiği için denetleyicileri de bulunur. Aynı zamanda ülkede tüm yerleşim alanlarında hizmet kolları olan etki alanı ile geniş bir yönetim alanına sahiptir (Taymaz, 2009, s.21).

Eğitim sistemi birçok eğitim ve öğretim faaliyetinin yürütüldüğü sistemleri kapsayan bir yapıdadır. Bu nedenle eğitim yönetimi bir ülkenin eğitim politikalarını belirleyen ve bu politikaların yürütülmesini planlayan geniş bir çerçevededir. Okul yönetimi ise eğitim yönetimin en önemli alt değişkeni olarak görülebilir (Taymaz, 2009, s.22). Okullar eğitim sistemi içerisinde belirli amaçları olan ve bu amaçlar doğrultusunda iş ve işlemleri yürütüldüğü kurumlardır. Okul müdürü ise okuldaki eylemlerin okulun amaçlarına uygun bir biçimde yürütülmesinde liderlik eden ve yön veren bir konumda yer alır (Özden vd. 2005, s.100). Bu durumda eğitim yöneticiliği ile okul yöneticisi olan müdürlüğünün ayrı birer meslek olduğu söylenebilir.

Okul müdürleri okulun amaçlarının gerçekleşebilmesi için öğretmen, yardımcı personel, öğrenci, veli ve diğer paydaşları örgütleyen, okul içi ve dışı faaliyetleri koordine eden ve denetleyen başroldeki kişidir (Gürsel, 2003, s.90-91). Okul müdürünün kim olduğunu tanımlarken ifade edilen özelliklerden anlaşılacağı üzere okul müdürlerinin diğer alanlardaki yöneticilerle ortak özellikleri bulunmaktadır. Kısaca bunlar, kurumun amaçlarına ulaşması

için çaba sarf etme, kurumun devamlılığını ve okulun sosyal çevresine uyumunu sağlama, okul kültürünü yaşatma olarak ifade edilebilir.

Okul müdürünün bir yönetici olarak yerine getireceği iş ve işlemler için sahip olması gereken özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler, iyi bir öğretim lideri olma, kurum personelinin örgütlenme ve potansiyellerini harekete geçirme, karşılaştığı durumlara uygun liderlik stili belirleme, paydaşlarının (veli, öğrenci, öğretmen, üst yönetim vb.) desteğini alma olarak özetlenebilir (Neufeld'ten akt. Akbaşlı, 2018, s.149).

Okul müdürleri kendilerinden beklenen iş ve işlemleri yürütürken kendilerine verilen yetkiyi kullanır. Müdürlüğün kullandığı bu yetkiler sadece mevcut mevzuat sonucu oluşmaz. Okul müdürleri yönetme gücünü uzmanlık bilgisi, deneyimi, kişisel nitelikleri vb. sayesinde de elde eder. Bu durum bize okul müdürlerinin birtakım yeterliliklere sahip olması gerektiğini gösterir (Şişman & Turan, 2005, s. 110).

Okul müdürlerinin yeterlilikleri sınıflandığında 3 ana grupta incelenir. Bunlar teknik, insancıl ve kavramsal olarak düzenlenmiştir. Okul müdürünün okulda yapılan işlerle ilgili gerekli ihtiyaç duyulan kaynakları elde etme, öğretim ve eğitime ilişkin yöntem ve teknikleri bilme, eğitim teknolojilerini belirleme gibi alanlar teknik yeterlik alanına ilişkindir (Şişman, 2014, s.211). Yine okula ilişkin eğitim ekonomisi, bütçeleme, inşaat emlak işleri gibi alanlarda beklenen bilgi ve becerilerde teknik yeterlik olarak sınıflanır (Akbaşlı, 2018, s.161). Okulda çalışan personelin eşgüdümlemesi, güdülenmesi ya da okul içi tüm paydaşlar arasında iletişimin sağlanmasına yönelik liderlik edilmesi ise insani yeterlik alanı ile ilgilidir (Şişman, 2014, s.211-212). Okul müdürünün genelde yönetim bilimine özelde ise eğitim yönetimine ilişkin kuramsal ve uygulama bilgisine uygun olarak bir yönetim sergilemesi ise kavramsal yeterlik olarak adlandırılır. Kavramsal yeterlik aynı zamanda eğitim bilimine ilişkin bütüncül bir bakışla okulu yönetme şeklinde de özetlenebilir (Akbaşlı, 2018, s.162).

Türkiye’de Okul Müdürünün Genel Görev ve Yetkileri

Okul müdürü esas itibari ile okulu belirlenmiş amaçlara ulaştırmak için yönetmek görevi ile yükümlüdür. Bu görevi yerine getirirken, okul müdürünün ya da daha ayrıntılı olarak okul yöneticilerinin görev ve yetkilerini düzenleyen yönetmeliklere uygu davranır. Okul

müdürleri okulun amaçlarının gerçekleşmesi için, MEB'nın yazılı olarak belirlediği eğitim politikaları ve mevzuatlara uygun şekilde bulunduğu kurumdaki işleri yürütür.

Okul müdürlerinin okul yönetimini yerine getirebilmesi için MEB tarafından tanımlanmış görevleri ve yetkileri bulunmaktadır. MEB'in ilgili mevzuatları incelendiğinde müdür;

Okulun öğrenci, her türlü eğitim ve öğretim, yönetim, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitici ve sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, taşınmalı eğitim, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler ve benzeri görevler ile Bakanlık ve il/ilçe millî eğitim müdürlüklerince verilen görevler ile görev tanımında belirtilen diğer görevlerin yerine getirilmesini sağlar (Resmî Gazete, 2014 tarih ve 29072 sayı).

Okul müdürleri bu amaçlar doğrultusunda:

- Öğrenci hizmetleri:
 - Kayıt işlemleri
 - Devamın izlenmesi
 - Nakil işlemleri
 - Sınav ve sınıf geçme işlemleri
 - Mezuniyet ve diploma işlemleri
 - Sağlıkla ilgili önlemler
- Personel hizmetleri:
 - Atama işlemleri
 - Stajyer ve aday öğretmen işlemleri
 - Özlük işlemleri
 - Sicil ve disiplin işlemleri
 - Sağlık işlemleri
 - Personelin izlenmesi ve denetlenmesi
- Öğretim Hizmetleri:
 - Eğitim öğretimin yılında öğretimin planlanması
 - Kurul toplantılarının yapılması
 - Ders araç gereçlerinin temini
 - Kütüphane, laboratuvar ve diğer çalışma alanlarının işleri
 - Öğretim yapılması, izlenmesi ve değerlendirilmesi

- Eğitim hizmetleri:
 - Rehberlik hizmetleri
 - Öğrenci disiplin işlemleri
 - Nöbetlerin düzenlenmesi
 - Sosyal kulüp ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesi
 - Okul aile birliği çalışmaları
 - Okul çevre ilişkilerinin düzenlenmesi
- Okul işletme hizmetleri:
 - Bahçe, bina, tesislerin bakım, onarımı
 - Kantin çalıştırılması
 - Yazı işleri
 - Okul hesap işleri
 - Ayniyat işlemleri
 - Döner sermaye işleri

şeklinde analiz edilerek düzenlenmiş iş ve işlemleri yürütmekle görevlidir (Taymaz, 2009).

Türkiye Okul Müdürlüğünün Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde eğitim alanına ilişkin birçok çalışma Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte başlamıştır. Dolayısıyla eğitim sisteminin yöneticisi konumunda olan okul müdürlüğü de bu kapsamda tarihi bir geçmişe sahiptir. Ancak eğitim yönetiminin bir disiplin olarak 1960'lı yıllardan itibaren ele alındığı söylenebilir. Özellikle Milli Eğitim Şuralarında alınan tavsiye kararlar bu noktada önemli bir yol gösterici olmuş ve bakanlık tarafından bu tavsiyeler doğrultusunda okul müdürlerinin seçimi, yetiştirilmesi, yeterliklerinin belirlenmesi ve görev tanımlarına ilişkin birçok yasal düzenleme yapılmıştır (Boyacı, 2020, s. 135-136).

1924 yılında kabul edilen Tevhidi Tedrisat kanunu ile Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk ve önemli yasal düzenlemesi yapılmıştır. Bu kanunun neticesinde eğitim kurumları birleştirilmiş ve okulların merkezden yönetimine başlanmıştır. Dolayısıyla okul yöneticilerinin niteliğinde ve niceliğinde çok önemli etkisi olmuştur. Bu sürecin devamında 1928 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü'ne öğretmenler arasından alınan kişiler ise yöneticilik eğitimine tabi tutulmuş ve sonunda Millî Eğitim Bakanlığının çeşitli kademelerinde ve okullarda müdür olarak görev yapmışlardır (Tekışık, 1993, s.2-3). Devamında 1953 yılında kurulan TODAİE tarafından eğitim yönetimi bir disiplin olarak ele alınmış ve bu doğrultuda

okul müdürlerinin yetiştirilmesi için verilen lisansüstü eēitim programları açısından önemli bir başlangıç olmuştur. TODAİE tarafından hazırlanan MEHTAP alışması ile yönetim alanında bir planlama ve süreklilik kazandırılmak istenmiştir. Bu çalışmanın okul mdrlēne etkisi ise proje kapsamında eēitim yönetimi alanında üniversitelerde lisans ve lisansüstü alanda eēitim verilmesi için bir öneride bulunulmasıdır. Bu rapor sonucunda Ankara Üniversitesi Eēitim Fakültesi Eēitim İdareciliēi ve Planlama, Hacettepe niversitesinde ise Eēitim Bilimleri bölümleri başlatılmıştır (Boyacı, 2020, s.139).

YK’n 1997 yılında yaptıēı çalışma ve deēiřiklikler ile üniversitelerde eēitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans ve doktora düzeyinde eēitim programları düzenlenmeye başlamıştır (Cemaloēlu, 2005, s.256).

Özellikle eēitim politikalarına ve uygulamalara ilişkin derinlemesine tartışmaların yrtldē Milli Eēitim şuralarında okul mdrlēne ilişkin tavsiyeler özetlenirse:

- Okul yönetimi bilim alanı olarak kabul edilmelidir.
- Okul mdrlē bir meslek olarak tanımlanmalıdır.
- Okul mdrlēnn yeterlikleri tanımlanmalıdır.
- Okul müdürleri ēretmenler arasından yetkinliklere göre seçilmelidir.
- Okul müdürleri lisansüstü eēitime tabi tutulmalıdır.
- Okul yöneticilerine yönelik yapılan eēitimler uygulama aēırlıklı olmalıdır.
- Okul müdürlerinin özlük hakları iyileştirilmelidir.
- Halen okul mdrlē görevi yürütenler için sürekli hizmet içi eēitim programları düzenlenmelidir.
- MEB ve niversiteler ortak çalışmalıdır.
- Okul müdürlerinin seçimi, atanması ve yer deēiřikliēinde yeterliēe dayalı performans ölçümüne uygun, katılımcı ve şeffaf bir yol izlenmelidir (Akbaşlı, 2018, s.169-170).

Günümüzde ise eēitim yöneticisi yetiştirmek için lisans düzeyinde verilen eēitim programlarının varlıēı son bulmuştur. Geçmişte eēitim yönetimi lisansı veren yksekēretim programlarımız Ankara niversitesi hariç ērenci kabul ederken ēretmenlik lisans diploması şartı koşmaktaydı. Yani zorlu bir giriş denetimi bulunmaktaydı. Bu açıdan bakılınca eēitim yönetiminin lisans üstü programlarla devam etmesi olumludur. Geçmişte eēitim yönetimi lisans mezunu olanların büyük oranda bugün müfettiş olarak göreve devam

ettikleri görülmektedir. Yüksek lisans düzeyinde eğitim yönetimi programları incelendiğinde verilen derslerin yetkin bir okul müdürü ya da eğitim yöneticisi yetiştirmede etkili olduğu tam anlamıyla söylenemez. Doktora programlarında ise amaç genellikle üniversitelere öğretim üyesi yetiştirmektir. Doktora programının okul müdürü yetiştirmek için nicel olarak ta yetersiz olduğu açıktır (Işık, 2002, s. 26-27).

Türkiye’de Okul Müdürlerinin Seçimi

Ülkemizde okul müdürlerinin göreve nasıl geldikleri mutlaka tarihsel gelişimi ile ilgili de bir konudur. Ancak ayrı bir başlık altında incelenmesi ise okul müdürlerinin seçimine ilişkin ölçütlerin neler olduğunu ve yasal alt yapısını göstermek açısından önemli olacaktır. Cumhuriyetin ilk yıllarında beri okul müdürlerinin seçimine ilişkin bazı esaslar olsa da en belirgin düzenleme doksanlı yıllarda olmuştur.

Cumhuriyetin ilk dönemlerinden 1960 yıllara kadar Milli Eğitimin merkez ve taşra teşkilatının eğitim yöneticisi ihtiyacı tüm derecelerde büyük oranda Gazi Eğitim Enstitüsü tarafında yetiştiriliyordu. Bu yöneticiler alanında başarılı ve açılan sınavlarda başarı elde etmiş öğretmenler arasından seçiliyordu. Ancak bu model merkeziyetçi olması ve merkeze öğretmenlik mesleğini alması nedeniyle müdürlüğün mesleklaşma süreci için olumsuz bir durum olarak görülmektedir (Boyacı, 2020, s. 165). Bu tarihten 1990’lı yıllara kadar okul müdürlüğüne ilişkin teorik bir bilgi eğitiminin gerekliliğini ifade çeşitli raporlar doğrultusunda alana ilişkin lisans ve lisansüstü eğitim çalışmaları başlamış ise de atama kriterleri içerisinde bu ölçütün etkili olduğu söylenemez (Boyacı, 2020, s. 167).

1998 yılında ilk defa MEB tarafından çıkarılan bir yönetmelikle okul müdürlerinin sınavla seçimi yapılmış ve bu tarihten itibaren genel olarak sınavla okul müdürü atamaları devam etmiştir. Bu yönetmeliğe göre okul müdürlerinin göreve gelebilmesi için Türkçe, T.C. İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük, kamu ve milli eğitim mevzuatı, eğitim yönetimi ve sistemine ilişkin temel bilgi üzerinden yapılmıştır. Bu sınavdan başarılı olanlar hizmet içi eğitime alınmış eğitimden sonra tekrar sınav yapılarak bu sınavdan da başarılı olanlar okul müdürlüğüne seçilmiştir. Burada her ne kadar giriş denetimi adına önemli bir adım gibi görülen çalışmalara yapılsa da bu hak beş yıl ile sınırlandırılmıştır. Bu da mesleki devamlılık adına bir eleştiri noktası olarak ifade edilebilir (Resmî Gazete, 1998).

Okul mdrlrinin seçiminde 2004 yılında hizmet içi eēitim, 2007 yılında sınavlar kaldırılmıştır. Bu nedenle okul mdrlrinin seçiminde belirgin bir ölçütün kalmaması bir keyfiyete yol açmıştır (Boyacı, 2020, s.170). 2018 yılından itibaren sınav sonucu atamaya dönülerek bir ölçütün varlıēı tekrar saēlanmaya çalışılmıştır.

Okul mdrlrinin seçimine ilişkin çıkarılan yönetmelikler incelendiēinde 1998 yılında çıkarılan yönetmelikte 2004, 2007, 2008. 2009, 2013, 2014, 2015, 2017, 2018 yıllarında yönetmeliklerde deēiřiklikler olduēu görülmüştür.

Mesleki Bilgi Açısından Okul Mdrlē

Meslekleşme için daha önceki bölümlerde ele aldığımız üzere profesyonel bir meslek için en temel ölçü mesleēin uzmanlık sahibi olmasıdır. Burada okul mdrlēnn mesleki bir bilgi temeline sahip olup olmaması bir diēer ifadesiyle teorik bir bilgi temelinin varlıēı bize yol gösterici olacaktır. Eēitim yönetiminin tarihi hem ülkemizde hem de dünya da ele alındığında yönetim bilimi ile birlikte kendisine alan yaratarak teorik bilgi sistematıēı oluşturmuştur. Okul mdrlēnn tanımında yer verildiēi üzere okul mdrlri de eēitim yönetiminin alt alanı olarak bu sistematik bilgi kümesi üzerinde gelişim saēlamıřtır.

Okul mdrlēnn mesleki bilgi olarak sadece yönetim biliminin temel teorilerine ve ieriēine sahip olduēunu söylemek doēru olmayacaktır. Okul mdrlē hizmet ettiēi alan bakımında kendine has bir bilgi kümesini oluşturur. Okul yönetimi bazı ülkelerde için ayrı bir alan olarak ele alınır. Bütçenin yönetimi, okul binalarının yapımı ve kullanımı, insan kaynaēının yönetimi, taşıma, beslenme ve güvenlik işleri gibi birçok iş alanına yönelik bilgi sistematıēı okul mdrlrinin teknik olarak sahip olması gereken bilgi temelidir (şışman, 2014, s.210). Burada ifade ettiğimiz noktalar mdrlēn mesleki bir bilgi temeli ekseninde olması gerektiēini gösterir. Okulun amaçları doērultusunda bu hizmetlerin yürütülmesinde sorumlu olan okul mdrlri sahip oldukları yönetim bilgisi ile kendilerine bir teknik liderlik rolü elde ederler (Bursalıoēlu, 2015, s.40).

Okul mdrlēnn eēitim yönetimi alanında yapılan araştırmalar sonucu elde edilen verilere dayalı sonuçlara göre teorik bir zemini oluřacaēından bu alanda yapılan araştırmaların niteliēinin ve niceliēinin incelenmesi önemli bir gösterge olacaktır.

Balcı (1988) yılında yaptıēı bir incelemede 1970 – 1985 yılları arasında EAQ’de yer alan bilimsel çalışmaları incelemiş ve sonuç olarak alana ilişkin bilgi kümesini şekillendirecek

olan çalışmaların, eğitim yöneticilerinin (okul müdürleri vd.) davranışları ve örgütsel davranış olarak sınıflandığını ifade etmiştir.

Eğitim yöneticiliğine ilişkin uluslararası alanda ele alınan teorik alt yapı için genel bir sınıflama yapıldığında liderlik, okul müdürlüğü, okul-toplum ilişkileri, eğitim örgütlerinin yapısı, yönetici rolleri gibi bir çalışma alanı olduğundan söz edilebilir. Ülkemizde ise uzun süredir eğitim yönetimi adına yayında olan Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi'nde liderlik, örgütsel denetim, örgüt kültürü, yönetici tutumları, örgütsel vatandaşlık ve yükseköğretim konuları ön plana çıkmıştır (Aypay'dan akt. Boyacı, 2020, s.155). Yine Cozoğlu (2019) tarafından yapılan bir araştırmada da okul yöneticiliğine ilişkin en fazla incelenen konunun liderlik olduğu ifade edilmiştir. Aynı çalışmanın devamında ülkemizde liderlik temasını takiben öğrenme ve eğitim, okulun gelişimi, yönetim ve okul psikolojisi, idari yapı ve idari süreçler yer almıştır. Yine Turan ve diğ (2014) tarafından yapılan bir çalışmada ülkemizde 2003 ve 2013 yılları arasında yazılan 266 makale incelenmiştir. Bu çalışmada liderlik, tutum, örgüt kültürü, denetim, yüksek öğretim, öğrenme stilleri ve tükenmişlik en fazla çalışılan temalar olarak ön plana çıkmıştır. Ancak bu çalışmalarda da önemli bir ayrıntı araştırma örnekleminin büyük ölçüde öğretmen ve öğrenciler olmasıdır. Bu durumda okul müdürlerinin görüşlerinin yeterince alınmadığı eleştirisi söz konusu olmuştur.

Eğitim yönetiminde ilişkin bilgi temelini oluşturulmasında bilimsel metod kullanarak kavramsal yapıya katkı sağlayan araştırmacıların kişiliği, alana ve metodolojiye ilişkin bakış açıları da önem kazanmaktadır. Demirhan (2015)'ın yaptığı çalışmada, eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmalarda üniversitelerin içinde bulunduğu politik ve sosyal ortamdan etkilenmeleri eğitim yönetiminin dolayısıyla okul müdürlüğünün bilgi temeline ilişkin kaynaklık eden çalışmalarında yönüne etki edeceğini ifade etmiştir. Bunun yanı sıra özellikle okul yöneticilerinin atanması ve görevde yükselmesi konularının kavramsal çerçeveyi belirlemede ana noktaları oluşturduğu ifade edilmiştir. Yine aynı çalışmada okul yönetimi üzerinde yapılan araştırmaların pozitivist (istatistiki, gözlemlenebilir, katı araştırma kurallarına bağlı yöntem ile herkes için geçerli teorik çerçeve oluşturma) bir anlayışla yapıldığı ifade edilmiştir.

Eğitim yönetimi alanında oluşturulan bilgi temelini belirli konular üzerine odaklandığı ancak bilginin metodunun, epistemolojik ve ontolojik incelemesinin eksik kaldığı gözlenmiştir. Bu sorun sadece ülkemize has olmayan uluslararası alanda yaygın olan bir

durumdur. Eğitim yönetiminde oluşturulan teorik bilginin uygulamada ki sorunlara çözüm önerisi getirmesinin ya da eğitim politikasına rehberlik etmesinin ne derece etkili olduğu tartışmaya açık bir konu olmuştur. Özellikle ülkemizde okul yönetiminin kavramsal bilgi kümesi temeli üzerinde yapılan araştırmalar batı kaynaklı teoriler referans alınarak yapılmaktadır. Özetle okul müdürlüğüne ilişkin bilgi temeli incelendiğinde eğitim yönetimine bağlı bir kavramsal bilgi kümesinin söz konusu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yönetim kuramları ve uygulamaları, yönetici davranışları, eğitim ve öğrenme süreçleri, okulların teknik yapıları (yapı donatım, muhasebe, özlük işleri, teknoloji vb.) liderlik, iletişim, okul çevre ilişkileri, etik başlıkları üzerinde inşa edilmiş bir bilgi yapısı söz konusu olabilir.

Topluma Hizmet Açısından Okul Müdürlüğü

Okullar, öğretmenle öğrenci ya da öğretmen ve veli arasında bir aktör olarak algılanır. Okullardan beklenenler ise çocukların bedensel, zihinsel ve duygusal gelişimleri ile ifade edilir. Bu bakışında genişletilmesinde fayda vardır. Toplum tarafından biriktirilen değerler (maddi ya da manevi) okullar aracılığı ile yeni nesle aktarılır. Dolayısıyla okulların en temel işlevleri arasında topluma hizmet etmesi yer alır. Okulların toplumla olan ilişkisi ele alındığında okul müdürlüğünün topluma hizmet ideali belirgin şekilde göze çarpmaktadır. Okulun sosyal işlevleri okul müdürünün de görevi olduğundan mesleğin bu yönünü sistematik olarak ele almak faydalı olacaktır. Okul müdürünün çevre ile olan ilişkilerinde ondan beklenen görevler yedi başlıkta düzenlenebilir (Aydın, 2018, s. 169). Bunlar:

- Çevre kalkınması: Sürekli değişen ve gelişen çevreye okulun katkı sağlaması ve okul müdürünün bu konuda dinamik bir okul yapısı oluşturması ondan beklenen bir roldür.
- Eğitim gereksiniminin belirlenmesi: Çevrenin kalkınmasına katkı sunarken okulun, çevrenin (öğrenci, veli vd.) bu gelişim için hangi alanlarda hangi becerilere ihtiyaç duyduğu ve okulun başlatması gereken eğitim etkinlerinin neler olduğunu belirlemesi gerekir. Burada okul müdürü okulun eğitim politikasını belirlemeli ve harekete geçirmelidir.
- Öğretim programının yorumlanması: Okulun eğitim programları ile çevreye neler katabileceği konusunda toplumun bilgilendirilmesi gerekir. Okul müdürü toplumun

okulu nasıl algıladığını sürekli değerlendirerek yönetsel davranışlarını buna göre düzenlemelidir. Bu sayede toplum ve okul arasında bir köprü kurabilecektir.

- Çevrenin okulu desteklemesini sağlama: Okul müdürleri, okulun topluma daha çağdaş bir eğitim etkinliği dizisi sunmak için işlev görmesi adına işler yapabilir. Ancak toplumun buna ne derece hazır olduğu ve okulun, toplumun değişimi ile ilgili beklentilerini karşılama da çevrenin imkanlarını dikkate almak gerekir. Bu sayede çevrenin okula olan desteği ve katılımı sağlanabilir. Okul müdürleri bu desteği sağlamak için ya kendi deneyimlerine ve iç görülerine göre hareket etmeli ya da nesnel birtakım prosedürler işletmelidir.
- Diğer kuruluşların rolünün yorumlanması: Toplumun sorunları çözülürken ya da ihtiyaçları giderilirken bunu birçok formal ya da informal kurumun üstlenmesi gerekir. Okullar burada kimi zaman tek başına bu rolü üstlenir kimi zaman diğer kurum ve kuruluşlarla birlikte çalışır. Burada da okul müdürünün sosyal alanlarda sahip olması gereken bilgi ve becerileri önemli bir yönü olacaktır. Okul müdürlerinin bu anlamda liderlik becerileri ile kurumlar arası işbirliğini sağlayan bir arabulucu olması beklenebilir.
- Çevresel değerlerin, öğretim kadrosuna yorumlanması: Okulların bulunduğu çevrelerin kendilerine has değer ve güç yapıları söz konusudur. Sosyal çevrenin sahip olduğu bu değer kümesini nesnel ve akılcı bir yolla çözümlemek okul müdürünün görevidir. Okul müdürü bir grup lideri olarak, çevrenin değerlerinin öğretmenler tarafından akılcı bir şekilde algılanmasını sağlamalı ve öğretmenlerin bu değerlere yönelik tepkilerini yönlendirmelidir.
- Okul ile çevre arasında iletişim kurma: Okul ile çevre arasında etkili ve verimli bir iletişim kurma okul müdürlerinin önemli sorumlulukları arasındadır. Etkili iletişimin anahtarı yöneticilerin çevreye ilişkin enformasyonun büyüklüğü ile ilgilidir. Aynı zamanda okul müdürünün iletişim becerileri de okulun içinde yer aldığı topluma ilişkin bu sahip olunan bilgi ile ortak işlev yürütür.

Okul açık sistem olarak sosyal bir örgüttür. Okulun içinde bulunduğu toplumun üyelerinin bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirecek, onlara toplumun yeni nesilden beklediği duygusal ve sosyal özellikleri kazandıracak etkinlikler yürütmesi, okula sosyal bir örgüt olma özelliği kazandırır (Sezgin, 2020, s. 93). Okulların bulunduğu toplumda ki işlevleri doğrudan okul müdürlüğünün topluma nasıl katkı sağlayacağını etkileyen unsurlardır. Okulların sürekli değişen toplumların bu dinamik yapısına uyum sağlaması ve sunduğu hizmetleri yeni

yüzyıla uyarlaması gerekir. Burada lider rolü üstlenerek bu politikaları geliştirmesi beklenen kişiler de okul müdürleridir. Dolayısıyla topluma hizmet etme anlayışı okul müdürlüğü için zaten temel amaçlar arasındadır.

Okulların topluma yönelik, diğer sosyal örgütler gibi sorumluluk, hesap verebilirlik ve açıklık anlamında görevleri mevcuttur. Özellikle günümüzde bu kavramlar kurumlarla toplum arasındaki bağın kurulmasında büyük bir öneme sahiptir. Bireylerin gerek zihinsel gerek duygusal gerek bedensel beceriler kazanması okulun bir çıktısı olarak görülür. Bunun yanı sıra öğrencilerin çeşitli sınavlardaki başarı durumu da okulun etkinliğinin ne derece iyi olduğunun bir göstergesidir. Bireysel çıktıların yanı sıra okulun toplumsal çıktıları da okulun topluma olan sorumluluğunu doğurur. Bu durumdan dolayı toplumda okulun bir denetleyicisi olarak rol üstlenir (Sezgin, 2020, s. 93).

Başar (2003) okulun toplum üzerinde ki etkilerini üç başlıkla sınıflandırmıştır. Bunlar;

- Öğrencileri dış çevredeki güç durumlardan korumak,
- Öğrencileri dış çevredeki olumsuz durumlarda uzak tutarak istendik davranışlar kazandırmak,

Farklı çevrelerden gelen öğrencileri benzer ortam yoluyla bir araya getirmek olarak ifade edilir.

Mesleki Özerklik Açısından Okul Müdürlüğü

Bir profesyonelin mesleğinde özerk olması onun mesleğine ilişkin iş ve işlemleri yürütürken ne derece özgür olduğu ile ilgilidir. Bir kurum olarak okulların özerkliğinin düzeyi de okul müdürlerinin inisiyatif kullanmasına göre incelenebilir. Okul müdürleri de okullarda mesleğinin gerektirdiği işlerde çeşitli referanslarla kararlarını kendi alır. Mesleki olarak eğitim kurumlarında özerkliği yönetsel, ekonomik, öğretimsel, iş özerkliği olarak sınıflandırmak mümkündür (Fidan, 2007, s.3).

Kurumlarda yönetici özerkliği, maddi ve insan kaynağına ilişkin karar verme yetkisine sahip olma durumudur. Yöneticilere verilen bu yetki ile yöneticinin çalışanı işe alma, ödüllendirme hatta işten çıkarma gibi yetkilere dahi sahip olması söz konusu olabilir. Bunun sonucunda da yöneticilere hesap verme sorumluluğu yüklenmiştir (Sözen, 2005, s. 83). Yönetsel açıdan özerklik yöneticilerin nasıl iş başına geldiği ile de ilgilidir. Merkezi bir

kurumun yöneticileri ataması, onların kendi kararlarını alması, politika üretmesi, işe ilişkin işlemleri yürütmesi gibi özgürlüklerini kısıtlar. Ancak seçimle yönetici olanların daha özgür olduğunu söylemek mümkündür. Yönetmeliklerde bir diğer etki ise yöneticinin karar alma ve uygulamada sahip olduğu serbestliktir (Turan, 1991, 29).

Okul müdürlüğünün özerkliği okulun içinde bulunduğu eğitim sistemine bağlı olarak farklı düzeylerde gerçekleşir. Okul müdürlerinin de ülkemizde MEB tarafından atanması bu anlamda okul müdürlerinin özerkliği için olumsuz etki yaratmaktadır. Yine okul müdürlerinin ülkemizde aldığı kararlarda merkezi idare tarafından belirlenen yönetmelik ve genelgelere çok fazla bağlı kalması gerekliliği mesleki özerklik açısından yetersizlik yaratmaktadır.

Eğitim sistemlerinin yapısı okul müdürlerinin mesleklerini gerçekleştirirken yapacağı iş ve işlemleri de etkiler. Yerinden yönetim anlayışının hâkim olduğu sistemlerde okul müdürünün personelin seçimi, okulun eğitim anlayışının belirlenmesi, denetimde karar verici olma gibi birçok alanda özerk ve lider olması söz konusu olur. Ancak merkeziyetçi bir yapıda okul müdürü bu işleri formal bir yetki ile yürütmek durumundadır. Bizim ülkemizde de merkezi bir karar verici (MEB) elinden çıkan yazılı hukuk belgeleri ile eğitim hizmetleri yürümektedir. Dolayısıyla okul müdürlüğü mesleki açıdan özerk bir konumda olsa bile bizim eğitim örgütlenmemiz buna belirli ölçülerde izin vermektedir. Okul müdürlüğünün yürüttüğü işlerde hem kurum içi hem de kurum dışı sorumlu olduğu toplumsal kurum ve kuruluşlar doğal olarak okul müdürleri üzerinde bir denetim ve baskı oluşturur. Bu baskı her ne kadar özerklik üzerinde olumsuz bir etki gibi gözüксе de aslında topluma hizmet yanının gereğidir (Bursalıoğlu, 2015, s.41).

Mesleki Örgütler ve Okul Müdürlüğü

Profesyonelleşmiş mesleklerde meslek birlikleri, mesleğin kendine ait politikalar üretmesini, güç elde etmesini, kadro ve unvan gibi alanlarda karar vermesini sağlayan kuruluşlardır. Meslek birlikleri bu işlevleri yerine getirirken kamu otoritesi tarafından yasalarla kendisine verilen sınırlar ölçüsünde hareket edebilir.

Okul müdürlüğü açısından incelendiğinde hekimlik ya da mühendislik alanında ki gibi meslek üzerinde etki ve yetkiye sahip meslek birliklerinin varlığından bahsetmek mümkün

değildir. Her ne kadar bir meslek birliği olmasa da bazı mesleklerde sendikalar ve diğer dernekler meslek birlikleri yerine oluşturulan örgütlenmelerde olarak karşımıza çıkmaktadır.

Profesyonelleşme sürecini tamamlamamış mesleklerde meslek örgütlerinin bir meslek birliğinden ziyade sendikalar ve dernekler şeklinde olduğu söylenebilir. Bunun sebebi ise sendikaların ya da derneklerin meslek üyeleri üzerinde bir barolar, mühendisler odası vb. gibi etkiye sahip olmaması şeklinde ifade edilebilir. Eğitim yöneticilerinin özellikle de okul müdürlüğünün meslek örgütleri incelendiğinde ülkemizde EYEDDER, EYFOR, EYUDER, ÖNCÜ YÖNETİCİLER DERNEĞİ gibi başlıca derneklerinin varlığı söz konusudur. Bunların yanı sıra özellikle Türk Eğitim-Sen, Eğitim Bir-Sen, Eğitim İş, Eğitim Sen. başlıca olmak üzere eğitim alanında faaliyet gösteren sendikalar okul müdürlüğü üzerinde etki sahibi olan meslek örgütleri olarak sıralanabilir.

Mesleki Etik ve Okul Müdürlüğü

Meslek etiği kısaca, meslek üyelerinin mesleğe ilişkin işlerini yürütürken uyması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilir (Aydın, 1993, s.72). Meslek üyelerinin nasıl davranacağı konusunda onlara yön veren ve kişisel tercihlerine sınır çizen mesleki etik kodları meslek üyeleri tarafından ortak olarak oluşturulur. Mesleki etik ilkeler, toplumdan ziyade meslek üyeler tarafından farkında olunan ve dikkat edilen davranışları içerir (Aydın, 2021, s.89).

Mesleki etik kodların meslekleşme sürecinde hekimlik, mühendislik ve hukuk gibi alanlarda belirgin ve etkisinin fazla olduğu belirgin bir durumdur. Dolayısıyla mesleki etik değerlerin meslekleşme sürecinde belirgin bir ölçüt olduğu ortadadır. Okul yönetimi alanında da mesleki etik değerlerin varlığından söz etmek mümkünse de bu değerlerin diğer mesleklerde olduğu gibi belirli bir mesleki örgüt tarafından değil de MEB tarafından yasa ve yönetmeliklerle ve informal süreçlerle oluşturulduğu söylenebilir.

Eğitim kurumlarında müdürlerin bir yönetici olarak liderlik vasfı kazanmasında ona referans olan noktalardan birisi de etik ilkelere uygun davranma düzeyidir. Bu etkinin farkında olan okul müdürlerinin etik ilkeler konusunda dikkatli davranacağı beklenebilir. Okul müdürlerinin mesleki işlerinde sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenek kadar sahip oldukları etik değerlerde etki sahibidir. İnsan ve hizmet odaklı kurumlar olan okullarda, müdürlerin

iyi ve doğru olan nedir sorusuna ilişkin algıları yönetsel eylemlerde onların önceliklerini ve kararlarını mutlaka etkileyecektir (Aydın, 2021, s.174).

Okul müdürlerinin etik değerlerinin, yönetim eylemlerine yansımaları, o okulda çalışanların ve hizmet gören veli ve öğrencilerinde moral ve motivasyonunu etkileyecektir. Bir okulda çalışanların özellikle de öğretmenlerin davranışlarında bireysel etinin yanında okul müdürünün etik anlayışının da yön verici bir role sahip olduğu söylenebilir. Okul yöneticisi olarak okul müdürünün etik ilkelere uygun davranması aynı zamanda onu belki okulun tüm paydaşları tarafından tartışılacak ya da benimsenmeyecek kararlar almaktan koruyacaktır.

Okul yöneticileri için etik değerlere ilişkin Amerika'da bazı dernekler orada kabul gören ilkeler ortaya atmıştır. Nitekim bu ilkelere incelemek ve geliştirerek ülkemizde de benimsenmesini sağlamak gerekir. Çünkü okul müdürlerinin sadece merkezi idare tarafından belirlenen yazılı hukuka uyması mesleki etik için yeterli değildir (Aydın, 2021, s.175).

Okul müdürünün uyması beklenen etik ilkelere ilişkin Amerika'da yapılan çalışmalar oldukça yaygın olmakla birlikte birkaç derneğin bir araya gelerek oluşturduğu etik ilkeler yol gösterici olabilir (Kaiser'den akt. Aydın, 2021, s.181). Bunlar:

- Öğrencinin iyiliğini temele alarak karar alma ve iş yapma,
- Doğruluk ve dürüstlikle sorumluluklarını yerine getirme,
- Okuldaki kişilerin insan ve vatandaşlık haklarını koruma ve geliştirme,
- Yasalara uygun davranma ve devlete zarar veren örgütlere dolaylı ya da doğrudan destek vermeme ve uzak durma,
- Eğitim kurullarının eğitime ilişkin yol, yöntem ve görüşlerini uygulama,
- Eğitim amaçları ile tutarlı olmayan yasa, yöntem ve düzenlemelerin düzeltilmesi için uygun yollar bulma ve düzeltilmesi için çaba sarf etme,
- Siyasal, sosyal ya da ekonomik kazanç sağlamak için konumunu kullanmaktan kaçınma,
- Mesleki başarılarını artırmak için sürekli araştırma ve mesleki gelişimini sağlama,

Bütün anlaşmalara ve diğer paydaşlarla alınan kararlara süreçte sadık kalma şeklinde sıralanabilir.

İlgili Araştırmalar

Araştırma konusu ile ilgili alan yazını incelendiğinde ortaokul okul müdürlüğünün meslekleşmesine ilişkin Türkiye’de yapılan araştırmalar:

Şahin (2009) tarafından yapılan araştırmada ortaokul okulu müdürlüğünün meslekleşme sürecinde mesleki ölçütlerinin belirlenmesi için bir delphi çalışması yapılmış ve onbir ölçüt belirlenmiştir.

Giray (2018) tarafından yapılan “İngiltere, ABD ve Çin Halk Cumhuriyetindeki uygulamalar ışığında Türkiye’de okul müdürlerinin yetiştirilmesi ve atanması üzerine bir değerlendirme” adlı tez çalışmasında ise uzmanlarla yapılan görüşmeler sonucunda okul müdürlüğünün meslekleşmemesi üzerine görüşler elde edilmiştir. Uzman görüşleri incelendiğinde bu durumun sebebi kısaca;

-Müdürlüğün kariyerindeki belirsizlik

-Asli değil de geçici bir görev olarak ele alınması olarak ifade edilmiştir.

Altın ve Vatanartıran (2014)’ın “Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme, Atama ve Sürekli Geliştirme Model Önerisi” isimli çalışmasında tartışılan sonuçlardan birisi olarak okul müdürlüğünün profesyonel bir meslek olarak görülmesi gerektiği ifade edilmiştir. Okul müdürlüğüne ilişkin önerilen modelde yetiştirme ve geliştirme aşamasında oluşturulan standartların meslekleşme ve/veya profesyonelleşme adına gerekliliğinden bahsedilmiştir. Özellikle meslekleşme süreci için sürekli eğitimlerin önemine vurgu yapılmış olup, bunun hizmet içi eğitimlerle sağlanabileceği önerilmiştir.

Yılmaz ve Altinkurt (2014) tarafından “Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması” adı altında bir çalışma yapılmıştır. Bu araştırmada mesleki profesyonelleşme kişisel gelişim, mesleki duyarlılık, kuruma katkı ve duygusal emek olarak dört alt boyutta ele alınmıştır. Çalışmada geliştirilen ölçek için öncelikle daha önce yapılmış çalışmalar, uzman ve öğretmen görüşlerinden yararlanılmıştır. Başlangıçta kırk sekiz madde oluşturulmuş uzman görüşleri doğrultusunda kırk maddeye düşürülmüş ardından açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Kırk maddeden binişik olan onüç madde çıkarılmış devamında bulunduğu faktördeki diğer maddelerle uyumsuz olan 3 madde daha çıkarılmış ve sonuçta 24 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. Bu maddelerin sekizi kuruma katkı, altısı duygusal emek, beşer madde de mesleki duyarlılık ve kişisel gelişim alt boyutlarını ölçmek için kullanılabilir olarak önerilmiştir.

Yeom, & Ginsburg, (2007) tarafından yapılan “Professionalism and the Reform of Teachers and Teacher Education in the Republic of Korea & the United States of America” isimli çalışmada ise Amerikan ve Kore eğitim sistemleri ve öğretmenleğin meslekleşmesi üzerine çalışılmış ve öğretmenlerin meslek olma aşamasında ki değişimlerden bahsedilmiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama araçları; veri toplama ve verilerin analiz süreci açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma temelde tanımlayıcı bir çalışma olduğundan nicel bir model benimsenmiştir. Araştırma, tarama modelinin kullanılacağı betimsel bir çalışmadır. Karasar'a (2002) göre, tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli okul müdürleri ve müdür yardımcıları oluşturacaktır. Araştırmada, tabakalı örneklem yöntemiyle örneklem seçilecektir. Balcı'ya (2004) göre, tabakalı örneklem yöntemiyle, evrendeki alt grupların örneklemde temsil edilmeleri garanti altına alınmaktadır.

Araştırmalarda uygun örneklem büyüklüğünün ne olması gerektiğine ilişkin çeşitli kaynaklarda, evrenin büyüklüğüne göre seçilebilecek örneklem büyüklükleri verilmektedir. Örnek olarak; evrenin 2000 kişi olduğu durumlarda %95 güven düzeyinde 322 kişinin, evreni temsil edebileceği düşünülmektedir (Büyüköztürk, Akgün, Demirel, Karadeniz ve

Kılıç, 2006). Bu bilgiler doğrultusunda 326 kişilik örneklem seçiminde öncelikle, MEB İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Ankara'daki resmi ilkokul ve ortaokul müdürlerinin sayılarını gösteren “2019-2020 Öğretim Yılı Resmi Ortaokul İstatistiki Bilgileri” alınmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara'nın merkez ilçelerinde bulunan 444 resmi ilkokulun ve 347 resmi ortaokulun müdür ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Okul yöneticilerinden 791 tanesi müdür, 1111 tanesi ise müdür yardımcısıdır. Araştırmanın örneklemini rastgele seçilen farklı sosyo-ekonomik düzeydeki ilçelerin toplam 50 resmi ilkokulunda, 50 resmi ortaokulunda görev yapan 100 okul müdürünü ile 50 resmi ilkokulunda, 50 resmi ortaokulunda görev yapan 225 müdür yardımcısını kapsamaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.



Tablo 2

Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	90	27.6
Erkek	236	72.4
Yaş		
25-35	58	17.8
36-45	138	42.3
46-55	107	32.8
56+	23	7.1
Eğitim düzeyi		
Lisans	233	71.5
Yüksek lisans	90	27.6
Doktora	3	.9
Unvan		
Müdür	144	44.2
Müdür yardımcısı	182	55.8
Kıdem		
0-5 yıl	5	1.5
6-10 yıl	41	12.6
11-15 yıl	72	22.1
16-20 yıl	71	21.8
21-25 yıl	56	17.2
26+	81	24.8
Yöneticilikte kıdem		
0-5 yıl	149	45.7
6-10 yıl	83	25.5
11-15 yıl	38	11.7
16-20 yıl	26	8
21+	30	9.2
Kurum kademe		
İlkokul	136	41.7
Ortaokul	190	58.3
Sendika		
Var	298	91.4
Yok	28	8.6
Dernek vakıf		
Evet	54	16.6
Hayır	272	83.4
Muhakkik		
Evet	147	45.1
Hayır	179	54.9
Hizmet içi		
Evet	256	78.5
Hayır	70	21.5
Kongre		
Evet	197	60.4
Hayır	129	39.6

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyete göre erkek katılımcıların (%72.4) kadınlardan (%27.6) daha fazla sayıda oldukları görülmektedir. Yaşa göre katılımcılar en çok (%42.3) 36-45, en az (%7.1) 56 yaş ve üzerindedir. Eğitim düzeyine göre en çok (%71.5) lisans, en az (%.9) doktora mezunları yer almaktadır. Unvana göre müdür yardımcıları (%55.8) müdürlerden

(%44.2) daha fazla sayıdadır. Kıdeme göre en çok (%24.8) 26 yıl ve üzeri, en az (%1.5) 0-5 yıl kıdeme sahiptirler. Yöneticilikteki kıdeme göre en çok (%45.7) 0-5 yıl, en az (%8) 16-20 yıl kıdeme sahip katılımcılar yer almaktadır. Çalışılan kurum ve kademeye göre ortaokulda çalışanlar (%58.3), ilkokulda çalışanlardan (%41.7) daha fazla sayıdadır. Sendikalı olanlar (%91.4) katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Dernek ya da vakıfa üye olmayanlar (%83.4) katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Muhakkik görevinde bulunanlar (%54.9) bulunmayanlardan (%45.1) daha fazla sayıdadır. Hizmet içi eğitime katılanlar (%78.5) katılımcıların dörtte üçünden daha fazladır. Kongreye katılanlar (%60.4), katılmayanlardan (%39.6) daha fazla sayıdadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan meslekleşme düzeyi ölçeğinde derecelendirme için 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte “1” değeri “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesine karşılık gelirken “5” değeri ise “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine karşılık gelmektedir. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılması düşünülen ölçeğin belirlenmesi ve geliştirilmesi için yapılan literatür taramasında; profesyonellik düzeyinin ölçülmesini içeren çoğu çalışmada genel olarak Hall tarafından 1968 yılında 50 madde ve 5 alt boyut olarak geliştirilen ve Snizek tarafından 1972 yılında 5 alt boyut korunarak güvenilirliği düşürmeyen maddelerin çıkarılması ile 25 maddeye düşürülen, Profesyonellik ölçeğinin yoğunlukta kullanıldığı görülmüştür (Snizek, 1972; s. 112; Swailes, 2003; s. 140). Hall ve Snizek tarafından geliştirilen profesyonellik ölçeğinden yola çıkarak Swailes tarafından geliştirilen ve 21 sorudan oluşan ölçek daha önce Seçer (2008) tarafından “Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanılması” konulu doktora (*Cronbach Alfa*=0,762) çalışmasında, Bilginoğlu (2013) tarafından Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği konulu doktora çalışmasında Türkçeye uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği (*Cronbach Alfa*=0,743) test edilerek kullanılmıştır. Araştırmada veriler araştırmacı tarafından yüz yüze ve elektronik ortamda toplanmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesi amacıyla, toplanan verilerin analizinde temel olarak bağımlı ve bağımsız değişkenlerin özellikleri dikkate alınmış ve her alt amaç için ayrı bir alt başlık oluşturularak çözümleme ve yorum yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek okul müdürleri üzerinde yapılan çalışmada tek boyutlu olarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda Elde

edilen veriler SPSS paket programı ile nihai aşamada oluşturulacak ölçeğe uygun istatistiki analizlere tabi tutulmuştur. Bağımsız örneklem T Testi, varyans analizi gibi yöntemlerle veriler analiz edilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve güvenirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu açısından Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ve Barlett Sphericity test değerleri incelenmiştir. Faktörlerin yeterli sayıda madde tarafından tahmin edilip edilmediği ile ilgili bilgi veren KMO değerinin 0,7'den büyük olması ve 0,5'in altında olmaması gerekmekte olup, 0,5'in altında olduğu durumda faktör analizine devam edilemeyeceği anlaşılmaktadır. Ölçek maddelerinin faktör analizi için yeterli yükseklikte korelasyona sahip olduğunu bildiren Barlett Sphericity testinin ise anlamlı yani 0,05'ten küçük bir değer olması istenmektedir (Büyüköztürk, 2002; s. 473).

Farklı örneklemeler üzerinde yapılan araştırmalarda ölçeğin beş boyutlu olarak ele alındığı görülmüş ancak okul müdürlerine uygulandığında yapılan analizler sonucu tek bir boyutta alınmıştır. Tablo 3'de belirtildiği gibi KMO değeri 0.74 olarak belirlenmiş ve örneklemin yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Barlett Sphericity test sonuçları incelendiğinde değerlerin anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 3

KMO ve Bartlett'in Testi Sonucu

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.74
Bartlett's Testi	Ki-Kare	1360,67
	df	171
	Sig.	,000

Yapılan AFA sonucunda 25 maddelik ölçekten faktör yük değeri .30'un altında olan 1, 5, 6, 8, 13, 18 maddeleri çıkarılmıştır. Tek boyutlu ve 19 maddelik bir yapı ortaya çıkmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında veriler 2-19 Ağustos 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Anketlerin 98'i yüz yüze, 228'i ise online ortamda elde edilmiştir. Araştırmanın yapılması için etik kurul izni (Ek 5) ve MEB'den izin (Ek 2) alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında hangi istatistiksel tekniklerin kullanılacağına karar vermek amacıyla öncelikle Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmış, çarpıklık ve basıklık değerleri ile histogram grafikleri incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre katılımcıların meslekleşme puanları normal dağılmamaktadır (Kolmogorov-Smirnov = .06, $p < .05$). Ancak sadece bu test sonucuna göre karar verilmemektedir. Çarpıklık (.11) ve basıklık (.90) değerleri normalden önemli bir sapma göstermemektedir. Histogram grafiği de bu bulguyu destekler niteliktedir. Bu durumda puanların normal dağıldığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın alt problemlerinin çözülmesi amacıyla, toplanan verilerin analizinde temel olarak bağımlı ve bağımsız değişkenlerin özellikleri dikkate alınmış ve her alt amaç için ayrı bir alt başlık oluşturularak çözümleme ve yorum yapılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, medyan, minimum, maksimum), ilişkisiz örneklem t testi ve ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programından yararlanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırma kapsamında araştırma sorularına yanıt vermek amacıyla önce yöneticilerin meslekleşme düzeyleri, daha sonra meslekleşme düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumu maddeler halinde incelenmiştir.

Yöneticilerin Meslekleşme Düzeyleri

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerini incelemek amacıyla ölçekten elde edilen puanların betimsel istatistikleri hesaplanmış ve Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Yöneticilerin Meslekleşme Düzeyleri

	n	$\bar{X}$	S	Median	Minimum	Maksimum
Meslekleşme	326	3.22	.38	3.24	2.12	4.52

Tablo 4 incelendiğinde 326 katılımcının ölçeğe ortalama olarak 3.22 oranında bir değer verdikleri görülmektedir. 5'li Likert ölçeğinde (son kategori – ilk kategori)/toplam kategori sayısına göre adım hesabı 0.80 olarak bulunur. Meslekleşme ölçeği için kullanıldığında 3.24 değeri orta düzeyde katıldıkları şeklinde yorumlanabilir. En düşük 2.12, en yüksek 4.52 ortalaması elde edilmiştir.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Yöneticilerin Meslekleşme Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Grup	n	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
Kadın	90	8.19	.37	324	-.88	.379
Erkek	236	3.23	.39			

Tablo incelendiğinde yöneticilerin meslekleşme puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir, ($t_{(324)} = -.88$, $p > .05$). Buna göre kadın ve erkek katılımcılar meslekleşme konusunda benzer düşünmektedirler. Bu konuda cinsiyetin önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 6'da ANOVA sonucu ise Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 6

Katılımcıların Yaşlarına Göre Meslekleşme Düzeyleri

Yaş	n	$\bar{X}$	S
25-35	58	3.11	.39
36-45	138	3.23	.31
46-55	107	3.25	.44
56+	23	3.18	.42

Tablo incelendiğinde yaşa göre meslekleşme ortalamalarının 3.11 ile 3.25 arasında değiştiği görülmektedir. Bu farkların anlamlı olup olmadığına sadece betimsel istatistiklere bakarak karar vermek doğru değildir. Bunun için ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 7

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	.82	3	.27	1.90	.130	-
Gruplar İçi	46.39	322	.14			
Toplam	47.21	325				

Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların meslekleşme puan ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir, $F_{(3-325)} = 1.90$, $p > .05$]. Başka bir ifadeyle, yöneticilerin meslekleşme algıları yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu yaştan yöneticilerin meslekleşme algıları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin eğitim düzeylerine göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklemeler için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 8’de ANOVA sonucu ise Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 8

Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Meslekleşme Düzeyleri

Eğitim düzeyi	n	$\bar{X}$	S
Lisans	233	3.22	.37
Yüksek lisans	90	3.21	.42
Doktora	3	3.27	.24

Tablo incelendiğinde eğitim düzeyine meslekleşme ortalamalarının 3.21 ile 3.27 arasında değiştiği görülmektedir. Bu farkların anlamlı olup olmadığına sadece betimsel istatistiklere bakarak karar vermek doğru değildir. Bunun için ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 9

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	.02	2	.01	.05	.951	-
Gruplar İçi	47.19	323	.15			
Toplam	47.21	325				

Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların meslekleşme puan ortalamaları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir, $F_{(2-325)} = .05$, $p > .05$]. Başka bir ifadeyle, yöneticilerin meslekleşme algıları eğitim düzeyine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu eğitim düzeyinin yöneticilerin meslekleşme algıları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin unvana göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Unvana Göre Karşılaştırılması

Grup	n	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
Müdür	144	3.33	.36	324	4.82	.000
Müdür yardımcısı	182	3.13	.37			

Tablo incelendiğinde katılımcıların meslekleşme puan ortalamalarının unvanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, $t_{(324)} = 4.82$, $p < .05$). Müdürlerin meslekleşme puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.33$), müdür yardımcılarının puan ortalamalarından ($\bar{X} = 3.13$) daha yüksektir. Buna göre müdürler müdür yardımcılara göre meslekleşmeye daha olumlu bakmaktadırlar.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklemeler için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 11’de ANOVA sonucu ise Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 11

Katılımcıların Kıdeme Göre Meslekleşme Düzeyleri

Kıdem	n	$\bar{X}$	S
0-5 yıl	5	3.13	.36
6-10 yıl	41	3.11	.40
11-15 yıl	72	3.22	.34
16-20 yıl	71	3.24	.34
21-25 yıl	56	3.31	.32
26+	81	3.19	.47

Tablo incelendiğinde kıdeme göre meslekleşme ortalamalarının 3.11 ile 3.24 arasında değiştiği görülmektedir. Bu farkların anlamlı olup olmadığına sadece betimsel istatistiklere bakarak karar vermek doğru değildir. Bunun için ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 12

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	1.18	5	.24	1.64	.148	-
Gruplar İçi	46.03	320	.14			
Toplam	47.21	325				

Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların meslekleşme puan ortalamaları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir, $F_{(5-325)} = 1.64$, $p > .05$]. Başka bir ifadeyle, yöneticilerin meslekleşme algıları kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu kıdemin yöneticilerin meslekleşme algıları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin yöneticilikteki kıdeme göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 13'te ANOVA sonucu ise Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 13

Katılımcıların Yöneticilikte Kıdeme Göre Meslekleşme Düzeyleri

Yöneticilikte kıdem	n	$\bar{X}$	S
1-5 yıl	149	3.20	.35
6-10 yıl	83	3.22	.39
11-15 yıl	38	3.15	.37
16-20 yıl	26	3.37	.50
21+	30	3.23	.37

Tablo incelendiğinde yöneticilikte kıdeme göre meslekleşme ortalamalarının 3.15 ile 3.37 arasında değiştiği görülmektedir. Bu farkların anlamlı olup olmadığına sadece betimsel istatistiklere bakarak karar vermek doğru değildir. Bunun için ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 14

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Yöneticilikte Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	.91	4	.23	1.57	.182	-
Gruplar İçi	46.30	321	.14			
Toplam	47.21	325				

Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların meslekleşme puan ortalamaları yöneticilikte kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir, $F_{(4-325)} = 1.57, p > .05]$. Başka bir ifadeyle, yöneticilerin meslekleşme algıları yöneticilikte kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgu yöneticilikte kıdemin yöneticilerin meslekleşme algıları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin çalışılan kurum türüne göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Kurum Türüne Göre Karşılaştırılması

Grup	n	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
İlkokul	136	3.21	.43	324	-.07	.941
Ortaokul	190	3.22	.34			

Tablo incelendiğinde katılımcıların meslekleşme puan ortalamalarının kurum türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir, $t_{(324)} = -.07, p > .05)$. Buna göre ilkokulda ve ortaokulda çalışan yöneticiler meslekleşme konusunda benzer düşünmektedirler. Kurum türünün bu konuda önemli bir etkiye sahip olmadığı ifade edilebilir.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin sendika üyelik durumuna göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Sendika Üyelik Durumuna Göre Karşılaştırılması

Grup	n	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
Sendika üye	298	3.22	.37	324	1.10	.274
Sendika üye değil	28	3.14	.46			

Tablo incelendiğinde katılımcıların meslekleşme puan ortalamalarının sendika üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir, $t_{(324)} = 1.10$, $p > .05$). Buna göre sendika üyesi olan ve olmayan yöneticiler meslekleşme konusunda benzer düşünmektedirler. Sendika üyelik durumunun bu konuda önemli bir etkiye sahip olmadığı ifade edilebilir.

Katılımcıların meslekleşme düzeylerinin dernek/vakıf üyelik durumuna göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Dernek/Vakıf Üyelik Durumuna Göre Karşılaştırılması

Grup	n	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
Dernek üye	54	3.26	.35	324	1	.317
Dernek üye değil	272	3.21	.39			

Tablo incelendiğinde katılımcıların meslekleşme puan ortalamalarının dernek/vakıf üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir, $t_{(324)} = 1$, $p > .05$). Buna

göre dernek/vakıf üyesi olan ve olmayan yöneticiler meslekleşme konusunda benzer düşünmektedirler. Dernek/vakıf üyelik durumunun bu konuda önemli bir etkiye sahip olmadığı ifade edilebilir.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin muhakkiklik yapma durumuna göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Dernek/Vakıf Üyelik Durumuna Göre Karşılaştırılması

Muhakkik	n	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
Evet	147	3.24	.39	324	.88	.281
Hayır	179	3.20	.37			

Tablo incelendiğinde katılımcıların meslekleşme puan ortalamalarının muhakkiklik yapma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir, $t_{(324)} = .88$, $p > .05$). Buna göre muhakkiklik yapan ve yapmayan yöneticiler meslekleşme konusunda benzer düşünmektedirler. Muhakkiklik yapma durumunun bu konuda önemli bir etkiye sahip olmadığı ifade edilebilir.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin hizmet içi eğitime katılma durumuna göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Hizmet içi eğitim	n	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
Evet	256	3.24	.38	324	2.08	.038
Hayır	70	3.13	.38			

Tablo incelendiğinde katılımcıların meslekleşme puan ortalamalarının hizmet içi eğitime katılma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, $t_{(324)} = 2.08$, $p < .05$). Hizmet içi eğitime katılanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.24$), katılmayanların puan ortalamalarından ($\bar{X} = 3.13$) daha yüksektir.

Yöneticilerin meslekleşme düzeylerinin kongre/konferansa katılma durumuna göre karşılaştırılması

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20

Katılımcıların Meslekleşme Puan Ortalamalarının Kongre/Konferansa Katılma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Kongre/konferans	n	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
Evet	197	3.25	.39	324	1.99	.047
Hayır	129	3.16	.36			

Tablo incelendiğinde katılımcıların meslekleşme puan ortalamalarının kongre/konferansa katılma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, $t_{(324)} = 1.99$, $p < .05$). Kongre/konferansa katılanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.25$), katılmayanların puan ortalamalarından ($\bar{X} = 3.16$) daha yüksektir.

BÖLÜM VI

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucu elde edilen bilgiler özetlenmiştir. Ardından sonuçlar kuramsal çerçevede oluşturulan kuramsal kavram ve genellemeler üzerinden tartışılmıştır. Nihai olarak araştırma ve uygulamaya yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin, meslekleşme ölçütleri üzerinden okul müdürlüğü mesleğine ilişkin görüşlerinin toplanması ve okul müdürlüğünün profesyonel bir meslek olarak durumunun tanımlanmasıdır. Araştırmada “Meslekleşme Ölçeği” kullanılarak mevcut durumun düzeyi belirlenmiş ve meslekleşme sorunlarının neler olduğu tartışılmıştır. Araştırmanın temel problemi olan yöneticilerin okul müdürlüğünün meslekleşmesine ilişkin algılarında 5’li likert ölçeğinde ortalama değere yakın 3.22 oranında yanıt verdikleri görülmüştür. Dolayısıyla ortalama bir algının varlığından söz etmek mümkündür. Bu durumda okul müdürlüğüne ilişkin mesleğin icracısı konumunda olan yöneticilerin net bir şekilde olumlu bir meslek algısı olmasa da meslekleşme sürecine ilişkin meslekleşme sürecinde oldukları söylenebilir. O halde şu an için okul müdürlüğü yarı profesyonel bir meslek olarak kabul edilebilir.

Okul müdürlüğüne ilişkin meslekleşme puan ortalamaları cinsiyete göre ele alındığında kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılar arasında kadın yöneticilerin sayısının az olduğu görülmüş ancak araştırma evreninde de kadın yönetici sayılarının az olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında kadın yöneticilerin özellikle okul müdürlüğünden ziyade müdür yardımcılığını tercih ettiği görülmektedir. Bu durumun kaynağının ne olduğu nitel bir çalışma ile

belirlenmesi mümkün olabilir. Özellikle mesleki bağlılık ölçütünde ele alındığında kadın ve erkek yöneticiler arasında bir farklılık var mıdır sorusu araştırmaya değer bir konu olabilir.

Araştırma kapsamında yaşa göre bir değerlendirme yapıldığında anlamlı bir farklılaşma söz konusu olmamıştır. Ancak skorlara bakıldığında 36-45 (ortalama = 3.23) ve 46-55 (ortalama = 3.25) yaş arası olanların skorlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcılar arasında en fazla yöneticinin de bu yaş gruplarında olduğu saptanmıştır. Mesleğe yeni başlayan ya da ilerleyen yaşlarda öğretmenlerin okul müdürlüğünü tercih edip etmedikleri üzerinde araştırılacak bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Katılımcıların eğitim düzeyine göre meslekleşme algılarında anlamlı bir fark olmadığı araştırmanın diğer bir bulgusu olarak görülmektedir. Farklı popülasyonlar üzerinde yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi arttıkça meslekleşme algısı olumlu yönde değişirken okul müdürlüğünde bu durum söz konusu olmamıştır. Katılımcılar arasında yine evrende yer alan eğitim düzeylerine paralellik gösteren bir biçimde lisans mezunu okul yöneticilerinin sayısının çok olduğu görülmektedir.

Araştırmanın odağında yer alan yöneticilerin okul müdürlüğünün meslekleşme düzeyine ilişkin algılarında okul müdürleri ve müdür yardımcılarının görüşlerinin anlamlı bir fark içerdiği görülmüştür. Mesleği icra eden okul müdürlerinin meslekleşme algısının daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde farklı alanlarda yapılan araştırmalarda meslekleşme algısı sadece o mesleği icra edenler üzerinde yapılmış ancak araştırmamızda müdür yardımcılarını müdürlerin yaptığı işleri ve müdürleri yakından tanıma fırsatı buldukları için onların algılarının da önemli olacağı düşünüldüğü için müdür yardımcılarının algıları da dikkate alınmıştır. Ancak okul müdürlerinin mesleğe ilişkin algılarının daha önemli olduğunu da ifade etmek gerekmektedir.

Araştırmada katılımcıların öğretmenlik mesleğindeki kıdemlerine göre görüşlerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Burada önemli olan noktalardan birisi özellikle meslekte esas olan öğretmenliğin fikrinin ülkemizde yaygın olarak benimsenmesinin yönetici algısına etkisinin olup olmadığının detaylı araştırılması gerektiğidir. Bu sorunsala ilişkin, öğretmenlik mesleğinde daha fazla kıdeme sahip olanların öğretmenliğe ilişkin değerler sistemini benimseyerek okul müdürlüğünden uzaklaşması beklenebilir. Ancak okul yöneticiliği ve okul müdürlüğü yapanların daha çok daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Hatta 10-15 yıl ile 15-20 yıl arası öğretmenlik yapanların

araştırmada daha büyük bir frekansa sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ülkemizdeki meslekte öğretmenlik esastır anlayışına bağlı olarak öğretmenlik mesleğine ilişkin meslekleşme algısının özellikle okul müdürlüğü yapan katılımcılar tarafından müdürlüğe ilişkin meslekleşme algısı ile ayrışıp ayrışmayacağı net bir şekilde belirlenmesi için daha detaylı ve farklı bir örneklem grubu ile araştırma yapılabilir. Aynı şekilde okul yöneticilerinin yöneticilikte ki kıdeme göre algıları da araştırmada incelenmiş olup anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu sonuçta yine öğretmenlikte ki kıdeme göre incelemeyi destekler niteliktedir. Yöneticilikte ki kıdeme bakıldığında ise 16-20 yıl arası çalışanların skorunun 3.37 ile en yüksek olduğu görülmektedir. Ancak MEB'e bağlı resmî kurumlarda yönetici atama yönetmeliğine göre okul müdürlüğü yapanların bulunduğu 4+4 şeklinde görev yapmaları okul müdürlüğündeki mesleki bilgi ve tecrübenin, mesleki bağlılığın devamlılığı açısından olumsuz bir yansıması olduğu da yadsınamaz. Okul müdürlerinin özellikle görev süresinin bitimiyle birlikte uzun süre ara verdiği öğretmenlik mesleğine geri dönme ihtimalinin olması okul müdürlüğünün değerler sistemini benimsemesi ve mesleki bağlılığının oluşmasında olumsuz bir durumu beraberinde getirebilir.

Yöneticilerin çalıştığı kurumun türü açısından anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. İlkokul ya da ortaokulda yöneticilik yapmanın müdürlüğün meslekleşmesi algısına ilişkin etkisinin olmadığı görülmüştür. Literatürde ve kuramsal temelde meslekleşmeye ilişkin genel bir tanımlama olduğu açıktır. Sosyolojide özellikle yabancı literatür meslekleşmeyi bir sosyolojik olgu olarak ele almaktadır. Öğretim kademelerinin farklılaşmasına rağmen okul müdürlüğündeki meslekleşme algısının değişmemesi de kuramsal temelle uyumlu bir durumdur.

Meslekleşme sürecinde ilgili mesleğe ilişkin bir meslek örgütünün varlığı literatürde vazgeçilmez bir öge olarak ifade edilmektedir. Ancak ülkemizde tıp hekimliği, mühendislik gibi alanlarda etkili olan ve meslek üyelerinin ve toplumun referans olarak gördüğü bu birlikler okul müdürlüğü için yoktur. Ölçek içinde özellikle meslek birliğine ilişkin maddeler bu nedenle katılımcılar tarafından anlaşılmamış ve analizler sonucu ölçekten çıkarılmıştır. Ancak meslek birliği yerine meslekleşme sürecinde özellikle sendikalar bir nevi meslek örgütünün yerini almıştır. Araştırmada sendikalı olma durumuna göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Ancak örneklem grubunda 326 katılımcının 298'i sendikalı olarak bilgi vermiştir. Dolayısıyla bu durum doğaldır. Okul müdürlüğünün meslekleşme sürecinde

sendikalı olma oranının bu kadar yüksek olması meslek örgütünün kurulması halinde etkisinin büyük olacağını yordayabilir.

Araştırmada bir dernek ya da vakfa üye olma durumuna göre bir farklılaşma söz konusu değildir. Mesleğe ilişkin bir dernek ya da vakfa üye olma durumu incelendiğinde örneklem grubunun sadece 54'ünün üye olduğu belirlenmiştir. Ülkemizde okul müdürlüğüne ilişkin faaliyet gösteren dernek ya da vakıf sayısının çok az olması da bu durumun sebepleri arasında görülebilir. Mesleğe ilişkin dernekler yine meslek örgütleri arasında incelenebilir. Ancak dernekler yapısı gereği bir Tabipler Birliği gibi meslek odası olmadığından doğrudan meslekleşmeye ilişkin odalar kadar etkide bulunamazlar. Ancak yazılı bir etkisi olmasa bile meslekleşme sürecinde katkılarının olacağı kesindir. Ülkemizde de Öncü Yöneticiler Derneği gibi derneklerin okul müdürlüğünün meslekleşmesinde yaptığı araştırma ve çalışmalar bu yargıyı güçlendirmektedir.

Meslekleşme sürecinde iç denetimi sağlaması açısından müdürlerin muhakkik görevinde bulunması bir gösterge olarak düşünülmüş ancak muhakkik görevinde bulunma bakımından meslekleşmeye ilişkin algıda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Okul müdürlerinin muhakkik olarak görev yaparken inceledikleri soruşturma dosyalarında sadece diğer yöneticiler değil tüm çalışanlar bulunduğundan iç denetim diğer ifadeyle teftiş adına tam gösterge olmadığı söylenebilir.

Okul yöneticilerinin hizmet içi eğitime katılımları açısından yapılan analizde meslekleşme algısı bakımından katılanların daha yüksek bir düzeyde algıya sahip oldukları görülmüştür. Mesleki bilgi temelinde eğitim alan bu yöneticilerin meslekleşme algısının yüksek olması mesleki bilgi arttıkça meslekleşmeye dair algının yükseldiğini gösterir. Ülkemizde de okul yöneticiliği kuramsal çerçevede ifade edildiği üzere daha önce lisans eğitimi ile verilirken bugün öğretmenler arasından sınavla atanmakta ve bilgi ve becerilerin gelişmesi için hizmet içi eğitimler ile desteklenmektedir.

Meslekleşme, eğitim yönetimine ilişkin kongre/konferans vb. katılma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Eğitim yönetimine ilişkin kongre/konferans vb. katılanların meslekleşme ile ilgili algılarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir yine hizmet içi eğitimde olduğu kongre/konferans gibi etkinliklere katılanların teorik bilgi temelinde yüksek olması beklenmekte ve bu durumun profesyonelleşmeye ilişkin algıyı olumlu etkilediği görülmektedir. Ancak kongre/konferans ya da mesleki yayın gibi

alışmalar diğerk meslekleşme sürecini tamamlamış alanlarda daha çok meslek birlikleri ya da örgütleri tarafından düzenlenmekte iken bizim ülkemizde durum okul müdürlüğü için farklıdır. Dolayısıyla okul yöneticilerinin bu değışkenleri mesleki birliklerle bağıdaştırmadığı görülmektedir.

neriler

Araştırmada okul müdürlüğünün meslekleşme düzeyi incelenmiş ve sonuçta meslekleşme adına okul müdürlerine göre profesyonel bir meslek kabul edilebilir olduğı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları ve literatür taramasına dayalı olarak aşağıda belirtilen hususlarda önerilerde bulunulmuştur:

1. Mesleğ seçilirken ve atamada sadece sınava bağılı olmayan güçlü bir teorik bilgi ve beceri temeli oluşturacak eğitim düzeyinin aranması önemli olacaktır. Bu nedenle okul müdürlerinin öğretmenler arasından seçilip atanması söz konusu olsa dahi tezli ya da tezsiz yüksek lisans programları aracılığı ile eğitim alanlar arasından seçilmesi daha etkin bir okul müdürlüğü yapısının oluşmasına ve profesyonelleşmeye katkı sağlayacaktır.
2. Okul müdürleri topluma hizmet eden kurumlar olan okulları yönetmekte ancak toplumun doğrudan gzlemlediğı ğretim hizmeti ve sonuçlarını değı bunların yanı sıra ğretmen, yardımcı personel, okul aile birlikleri gibi tüm paydaşların iş ve işlemlerini de düzenlemekte ve takip etmektedir. Dolayısıyla kendisini toplumsal statü açısından hak ettiğı konumda görmemektedir. Nasıl ki resmi bir tören ya da toplantıda protokolde bulunan kamu yöneticilerinin statüsü onların mesleki bağılılıklarını ve mesleki değıerlerini benimsemesine katkı sağlıyorsa bu durumun okul müdürleri için nispeten sağlanması adına alınan kararlarda yasal düzenlemelerde etki sahibi olması sağlanarak mesleki değıerleri ve benimsemesi ve bağılılıklarının artırılması mümkün olabilir.
3. Okul müdürlerinin yaptığı işlerde denetimi daha çok eğitim müfettişleri aracılığı ile yapılmaktadır. Oysa okulların yerelde bulunduğı konum, okula ilişkin iş ve işlemlerin farklılaşmasına ve yönetim anlayışının değışmesine yol açan eğitim politikaları belirlenmesini gerektirmektedir. Bundan dolayı okul müdürlerinin denetiminde sadece eğitim müfettişlerinin değı kendi meslektaşlarının da bulunduğı bir kurulun olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra okul müdürlerinin başarısının değıerlendirilmesi de ayrı bir konudur. Değıerlendirme ve buna dayalı ödüllendirme

içinde bir iç denetim mekanizmasının kurulması ve performans göstergelerinin oluşturulması mesleki denetim adına katkı sağlayacaktır.

4. Okul müdürlerinin görev sürelerinin sürekli olarak değişmesi mesleki bağlılığın devamlılığı adına bir engel teşkil etmektedir. Aynı zamanda bazı yöneticiler için bu unvan yer değişikliği ya da farklı amaçlar için bile kullanılmaktadır. Sonuç olarak müdürlüğün görev süresinin yapılacak ara değerlendirme sonuçlarına bağlı olarak süreklilik arz etmesi meslekleşme sürecine katkı sağlayacağı söylenebilir.
5. Okul yöneticiliği özellikle de okul müdürlüğü için avukatlık ya da tıp hekimliği gibi bir meslek örgütünün (meslek odasının) bulunmaması kendi içinde bir mesleki etik ilkeler bütünü oluşturma, iç denetim sağlama, mesleki yayınlar ve bilimsel toplantılar yaparak mesleki bilginin artırılmasına hizmet etme adına önemli katkılar sağlayabilir. Ancak mevcut süreçte meslek odası gibi bir yapının düzenlenmesi yakın zaman için gerçekçi olmayacağından var olan dernek ve sendikaların hak ve isteklerinin geliştirilmesi sağlayabilir.

Bunların yanı sıra okul müdürlüğünün meslekleşme sürecine ilişkin yapılan çok az sayıdaki araştırmaların artırılması, farklı popülasyonlar üzerinde uygulanan ölçeklerin yapısal farklılar nedeni ile daha geniş bir araştırma örneklemini üzerinde uygulanarak okul müdürlüğüne yönelik yeniden düzenlenmesi adına daha fazla katkı sağlanması adına önemli görülebilir.

KAYNAKLAR

- Abbot, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago.
- Adams, T. L. (2010). Profession: A useful concept for sociological analysis?. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 47(1), 49–70.
- Adıgüzel, O, Tanrıverdi, H, & Özkan, D. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 235-260.
- Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. (4. Baskı). Ankara: Pegem.
- Akbaş, K. (2011). *Avukatlık mesleğinin ekonomi politiği: Avukatların sınıfsal konumlarındaki değişim*. İstanbul Örneği. Ankara: NotaBene.
- Akbaşlı, S (2018). Okul yöneticisi ve okul yöneticisinin yeterlilikleri. Cemaloğlu N., & Gülcan M.G (Ed.). *Kuramdan Uygulamaya Okul Yönetimi* içinde (s.147-183). Ankara: Pegem.
- Akkaş,E. & Erdem, R. (2017). Hekimlik kültürünü belirleyen olguların değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 47-57.
- Albayraktaroğlu, S. (2010). *Profesyonelleşme olgusu ve mesleki profesyonelleşme açısından Türkiye’de sosyal hizmet mesleği (Sakarya örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Altın F. & Vatanartıran, S. (2014). Türkiye’de Okul Yönetici Yetiştirme, Atama ve Sürekli Geliştirme Model Önerisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)* 15(2), 17-35.

- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlâkı*, Ankara: Siyasal.
- Aydın, İ. (2021). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem.
- Aydın, M. (2018). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Pegem.
- Aypay, A., Baloğlu N. & Karadağ, E. (2010, Mayıs). *Eğitim yönetimi araştırmalarına analitik bir bakış: Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi dergisinin analizi-2004 ile 2009-*. 5. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sunulan bildiri. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Balcı, A. (1988). Eğitim yönetimi araştırmalarının durumu: Eaq de 1970 -1985 arasında yayınlanan araştırmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi (JFES)*, 21(1), 421-434
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma, yöntem, teknik ve ilkeler* (4. Baskı). Ankara: PegemA.
- Barber, B. (1963). Some problems in the sociology of the professions. *Daedalus* 92(4), 669-688
- Barley, S. R. (1994). Technicians in the workplace: ethnographic evidence for bringing work into organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 41, 404-441.
- Begun, J. W. (1986). Economic ve sociological approaches to professionalism. *Work and Occupations*, 13(1), 113-129.
- Bilen, M. (1996). *Plandan uygulamaya öğretim*. Ankara: Aydan.
- Boyacı, A. (2020). *Türkiye'de eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları*. Ankara: Pegem.
- Bucher, R. & Strauss, A. (1961). Professions in process. *American Journal of Sociology*, 66(4), 325-334.
- Bursalıoğlu, Z. (2003). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. (7. basım). Ankara: Pegem.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem.

- Büyüköztürk,Ş., Çakmak K. E., Akgün, .E. Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F., (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (2. Basım). Ankara: Pegem.
- Brint, S. (1993). Eliot freidson's contribution to the sociology of professions. *Work and Occupations*, 20(3), 259-278.
- Calnan, M. (2015). Eliot Freidson: sociological narratives of professionalism and modern medicine. Collyer, F. (Ed.) , *The Palgrave Handbook of Social Theory in Health, Illness and Medicine* içinde (s. 287–305). Australia: University Of Sydney.
- Caplow, T. (1954).; *The sociology of work*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Carr-Saunders, A.M. and P.A. Wilson. 1933. *The professions*. Oxford: Clarendon.
- Carr-Saunders, A. M., & Millerson, G. (1965). The qualifying associations. the *British Journal of Sociology*, 16(3), 275.
- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme ve istihdamı: varolan durum, gelecekteki olası gelişmeler ve sorunlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2) 249-274.
- Cirhinlioğlu, Z. (Ed.). (1996). *Meslekler ve sosyoloji*. Ankara: Gündoğan.
- Chorev, N., & Schrank, A. (2017). Professionals and the professions in the global South. *Sociology of Development*. 3(3), 197–211.
- Cole, S. (1999) *Sosyolojik Düşünme Yöntemi*. (B. DEMİRKOL, Çev.). Ankara: Vadi.
- Cozoğlu, T. (2019). *2000 İle 2019 yılları arasında Türkiye’de ve yurt dışında eğitim yönetimi alanında yayınlanan makalelerin tematik açıdan değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilimdalı, Düzce.
- Crompton, R. (1990). Professions in the current context, *Work, Employment and Society*, 4(5), 147-166
- Çiğdem, A. (2004). *Bir imkân olarak modernite - Weber ve Habermas*, 2. Baskı, İstanbul:İletişim.

- Derber, C. (1983). Managing professionals: İdeological proletarianization and post-industrial labor, *Theory and Society*, 12(3), 309-341.
- Derber, C. (2010). *Profesyonelleri yönetmek* (A. Gelmez, Çev.). Ankara: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası Ankara Şubesi.
- Dingwall, R. (1976). Accomplishing professions, *Sociological Review*, 24(2), 331-350.
- Doğan,İ. (2002). Eğitimin sosyal temelleri. Y. Özden (Editör) *Öğretmenlik mesleğine giriş* içinde (270-294). Ankara: PegemA.
- Durkheim, E., (1986). Meslek ahlâkı, (M. Karasan Çev.). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Elliott, P. (1972). *The sociology of the professions*. New York: Herder and Herder,
- Evetts, J. (2002). New directions in state and international professional occupations: discretionary decision-making and acquired regulation, *Work, Employment and Society*, 16(2), 341-353.
- Farazmand, A. (1999). The elite question toward a normative elite theory of organization *Administration & Society*, 31(3), 321-360
- Fidan, T. (2007). *Ankara İli İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Özerkliğe İlişkin Görüş ve Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Freidson, E. (1984). The changing nature of professional control. *Annual Review of Sociology*, 10(1), 1–20.
- Freidson, E. (1983). The reorganization of the professions by regulation, *Law and Human Behavior*, 7(2), 279-290.
- Freidson, E. (1983). The theory of professions: the state of art, içinde Dingwall, R. & Lewis, P. (Edt).; *The Sociology of Professions*, Macmillan, London.
- Freidson, E. (1994) *Professionalism reborn: Theory, prophecy and policy*. Cambridge: Polity Press.
- Foote, N. (1953). The professionalization of labor in detroit. *American Journal of Sociology*, 58(4), 371–380.

- Gelmez, A. (2010). *Profesyonelleri yönetmek: ideolojik proleterleşme ve post- endüstriyel işgücü*. Ankara: İnşaat Mühendisleri Odası Ankara Şubesi.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin.
- Giray G. (2018). *İngiltere, A.B.D. Ve Çin Halk Cumhuriyetindeki uygulamalar ışığında Türkiye’de okul müdürlerinin yetiştirilmesi ve atanması üzerine bir değerlendirme*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Goode, W. J. (1969). The theoritical limits of professionalization. Amitai ETZIONI (Ed.), *Semi-professions and their organizations* içinde (s. 266-313). New York: Free Press.
- Göle, N. (1986). *Mühendisler ve ideoloji: Öncü devrimcilerden yenilikçi seçkinlere*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Gümüş, O. (2019). *Profesyonelleşme ve özel güvenliğin profesyonelleşme düzeyinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürsel, M. (2003). *Okul yönetimi*. Konya: Eğitim.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social Work*. 2(3), 44–55.
- Gross, E. (1958). *Work and society*, New York: The Thomas Y. Crowell Company.
- Hall, R. H. (1975). *Occupations and social structure*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hall, R. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Haug, M. R. (1973). Deprofessionalisation: An alternate hypothesis for the future. HALMOS, P. (Ed.). *Professionalisation and Social Change* içinde (pp. 195-211). J. H. Brookers, Stoke on-Trent.
- Herbert M. K. (1999). The professions are dead, long live the professions: legal practice in a post professional World. *Law&Society Review*, 33(3), 713-714.

- Hermanowicz J. C. & Johnson D. R. (2014). Professions. Sasaki, M. & Goldstone, J. & Zimmermann E. & Sanderson S. K. (Eds.) *Concise encyclopedia of comparative sociology* (pp. 209-217). Boston: Brill.
- Hoyle, E. (1995). Teacher as professionals. Anderson L.W. (Ed.). *International encyclopedia of teaching and teacher education* (pp. 11-15). New York: Pergamon
- Hodson, R. & Sullivan, T.A. (2002). *The social organization of work*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson.
- Howard M. V. & Mills D. L. (1966). *Editor's introduction professionalization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*, Glencoe: The Free.
- Hughes, E. C. (1928). Personality types and division of labor. *The American Journal of Sociology*. 33(5), 754-768.
- Hughes, E. C. (1963). Professions. *Daedalus*, 92(4), 655-668.
- İşık, H. (2002). Okul müdürlüğü formasyon programları ve okul müdürlerinin yetiştirilmesi. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu içinde*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları (191).
- İĞİAD (2008). *İş ahlâkı raporu*. İstanbul: İĞİAD.
- Jarvis, P. (1976). Profession in Process: A Theoretical Model for the Ministry. *Sociological Review*, 24(2), 351-364.
- Johnson, T. J. (1972). *Professions and power*, London: Macmillan.
- Jecker, N. S. (2004). The theory and practice of professionalism. *The American Journal of Bioethics*, 4(2), 47-48.
- Karakaş, M. (2003). *Meslekler sosyolojisi açısından Türk polisinin mesleki profili*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.

- Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme olgusu ve kamu yönetimi*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı.
- Keith, G. (1998). *Çalışma sosyolojisi*, (Bozkurt, V. Çev.). İstanbul:Alfa.
- Kepçeoğlu, M. (1988). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Kılınç, Ç. A. & Cansoy, R. (). Türkiye’de okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanması. Üstün, A. & Bayar, A. (Eds). *Son Değişikliklerle Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi içinde*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kızılçelik, S. (1992). *Sosyoloji Teorileri 1*. Konya: Mimoza.
- Kurutkan, M. N. (2010), *Hekimlerin Profesyonelleşme Anlayışı*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi
- Maddox, G. L. (1971). Professional dominance: the social structure of medical care. *Social Forces*, 49(3), 512-513.
- Marshall, T.H. (1939). The recent history of professionalism in relation to social structure and social policy. *The Canadian Journal of Economics and Political Science* 5(3), 325–340.
- Moore, W. E.(1970). *The Professions: roles and rules*, New York: Russel Sage Foundation.
- Neal, M. & Morgan, J.(2000). The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the united kingdom and germany. *European Sociological Review*, 16(1), 9-26.
- Ondördüncü Milli Eğitim Şurası. (1993). https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/29165401_14_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Oppenheimer, M. (1973). The proletarianization of the professional. *The Sociological Monograph*, 20(1), 195-211.
- Özdemir, S. (2009). Günümüz Türkiye’inde akademik iş ahlakı çalışmalarına genel bakış. Orman, S. & Parlak, Z. (Eds.) *Teorik ve uygulamalı boyutlarıyla iş ahlakı*, içinde (s. 301-336). İstanbul: İto.

- Özdemir, S. (2013). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. Ankara: Pegem.
- Özden, Y. (2005). *Eğitim ve okul yöneticiliği*. Ankara: PegemA.
- Parsons, T. (1939). The professions and social structure. *Social Forces*, 17(4), 457–467.
- Parsons, T. (1964). *Essays in sociological theory*. New York: Free Press of Glencoe.
- Pavalko, R. M. (1988). *Sociology of occupations and professions*, , Itasca: F. E. Peacock .
- Resmi Gazete(2014). Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. 26 Temmuz 2014 Tarihli ve 29072 Sayılı Resmi Gazete.
- Resmi Gazete(1998). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik. 23.09.1998 Tarih ve 23472 Sayılı Resmi Gazete.
- Ritzer, G. (1972). *Man and his work - conflict and change*, meredith corporation. <https://archive.org/details/manhisworkconfli0000unse/sayfasından erişilmiştir>.
- Ritzer, G. (1975). Professionalization, bureaucratization and rationalization: The Views of Max Weber. *Social Forces*, 53(4), 627-634.
- Ritzer, G. (1977). *Working conflict and change*, Prentice Hall, New Jersey, https://archive.org/details/workingconflictc00ritz_0/sayfasından erişilmiştir.
- Roth, J. A. (1974). Professionalism. *Sociology of Work and Occupations*, 1(1), 6–23.
- Rothman, R. A. (1984). Deprofessionalization. *Work and Occupations*, 11(2), 183–206.
- Rothman, R. A. & Perrucci, R. (1971). Vulnerability to knowledge obsolescence among professionals, *Sociological Quarterly*, 12(2), 147-158.
- Rudlin ,W. A. (1934).The professions. *The Economic Journal*, 44(174), 322-324.
- Saks, M. (1983). Removing the blinkers? A critique of recent contributions to the sociology of professions. *The Sociological Review*, 31(1), 3–21
- Seçer, H. G. (2007). *Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı*. (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Sezgin, F. (2020). Sosyal Bir Sistem Olarak Okul. Özdemir, S., & Sezgin, F., & Koşar, S. (Eds). *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama içinde* (s. 67-102). Ankara: Pegem.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: an empirical reassessment. *American Sociological Review*, 37(1), 109.
- Sözen, S. (2005). *Teori ve uygulamada yeni kamu yönetimi*. Ankara: Seçkin.
- Spencer, H. (1898). *The principles of sociology*. New York :D.Appleton.
- Şahin, A.E. (2009) Türkiye’de ilköğretim okulu müdürlüğünün bir meslek olarak mevcut durumu: bir delphi çalışması. *Pamukkale Üni. Eğitim Fak. Dergisi*, (26), 125-136.
- Şimşek, H. (2002) Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi tarafından düzenlenen “21. yüzyılın eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi” konulu sempozyumda yapılan panel konuşmasının metni, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Şişman, M. & Turan, S. (2005). Eğitim ve Okul Yönetimi. Özden, Y. (Ed). *Eğitim ve Okul Yöneticiliği içinde* (s.99-145). Ankara: PegemA.
- Şişman, M. (2014). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Taymaz, H. (2009). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Tekışık, H.H. (1993). Eğitimde yöneticilik sorunu ve milli eğitim akademisi. *Çağdaş Eğitim*, 18(192), 1-5.
- Tezcan, M. (1981). *Eğitim Sosyolojisine Giriş*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi.
- Turan, İ. (1991). Sivil toplum. Fincancı, Y. (Ed.). *Sivil toplum kurumları ve özerklik içinde* (s. 27-34). İstanbul: TÜSES.
- Turan, S , Karadağ, E , Bektaş, F , Yalçın, M . (2014). Türkiye’de eğitim yönetiminde bilgi üretimi: kuram ve uygulamada eğitim yönetimi dergisi 2003-2013 yayınlarının incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (1), 93-119.
- Türk, E. (2002). *Türk eğitim sistemi ve yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Yıldırım, A. & Şimşek H. (2000). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 332-345.

Vollmer, H. M. & Mills, D. L. (Eds.) (1966). *'Introduction,' professionalisation*. New Jersey: Prentice-Hall.

Wallace, J. (1994). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional bureaucracies. Amerika Sosyoloji Derneği'nin yıllık toplantısında sunulmuş bildiri. Los Angeles, CA.

Wilensky, H. (1964). Professionalization of everyone. *American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158.

14. Milli Eğitim Şurası Hazırlık Dokümanı, Mayıs 1993.

EKLER



Ek 1. Ölçek izni

24.01.2021

Gmail - Ölçek izni



Buradayım Öğretmenim

com>

Ölçek izni

b b
Alic

25 Mart 2020 21:23

Merhabalar Ramazan Bey,
Benim açımdan ölçeği kullanmanızda bir sıkıntı yok.
İyi akşamlar ve çalışmanızda başarılar,
Barış Bilginoğlu

On Tuesday, March 24, 2020, 02:11:30 PM GMT+3, Buradayım Öğretmenim <

> wrote:

Sayın hocam:

"MÜHENDİSLİK MESLEĞİNİN PROFESYONELLEŞME DÜZEYİ VE
MÜHENDİSLER İÇİN Y TEORİSİ VARSAYIMLARININ
GEÇERLİLİĞİ" adlı doktora tezi çalışmanızda kullandığınız "Meslekleşme Ölçeği"ni
okul yöneticileri üzerinde yapılacak olan yüksek lisans tez çalışması için uyarlayarak kullanmak istiyorum. Uygun
bulmanız halinde izin rica ederim.

--
Ramazan KAYA



Ek 2. Milli Eğitim Bakanlığı izni

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.07.2021-E.131398



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-14588481-605.99-28340543
Konu : Araştırma İzni

15.07.2021

GAZİ ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 30.06.2021 tarihli ve 118022 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ramazan KAYA'nın "**Meslekleşme Koşulları Açısından Türkiye'de İlköğretim Okul Müdürlüğü'nün Değerlendirilmesi**" konulu çalışması kapsamında İlimize bağlı resmi ilkokul ve resmi ortaokullarda uygulama yapma talebi ilgi (a) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Hayati KOCA
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü V.

Ek: Uygulama Araçları

Dağıtım:
Gereği:
Gazi Üniversitesi

Bilgi:
B Planı

Ek 3. Meslekleşme Ölçeği müdür formu

ANKET FORMU BİRİNCİ BÖLÜM

Sayın yönetici:

Bu anket okul yöneticilerinin, okul müdürlüğünün meslekleşme koşulları açısından mevcut durumuna ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu 2 bölümden oluşmuş olup birinci bölümde demografik bilgiler yer almakta iken ikinci bölümde okul müdürlüğünün meslekleşme düzeyine ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırmacı (Ramazan KAYA) Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisi olup veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak olup başka kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Veriler toplu olarak değerlendirileceğinden isim, okul adı vb. kişisel bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Ramazan KAYA

1-Yaşınız?

2-Cinsiyetiniz? Kadın.....(1) Erkek.....(2)

3-Görevdeki Ünvanınız ? Müdür.....(1) Müdür Yardımcısı.....(2)

4-Eğitim düzeyiniz?

Lisans (1)

Yüksek lisans (2)

Doktora..... (3)

Diğer(.....) (4)

Lisans üstü eğitim alanınız (.....)

5 - Çalıştığınız Kurumun Türü

İlkokul..... (1)

Ortaokul..... (2)

6- Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeminiz?

0-5 yıl arası..... (1)

5-10 yıl arası..... (2)

10-15 yıl arası..... (3)

15-20 yıl arası..... (4)

20-25 yıl arası..... (5)

25 yıl üstü..... (6)

7- Müdürlükteki görev süresiniz? (1 Yıldan az zamandır çalışıyorsanız 1 yıl olarak ifade ediniz)

.....

8-Herhangi bir sendikaya üyeliğiniz bulunuyor mu?

Evet.....(1)

Hayır.....(2)

9-Mesleğiniz ile ilgili herhangi bir dernek/vakıf üyeliğiniz bulunuyor mu?

Evet.....(1)

Hayır.....(2)

10- Daha önce muhakkiklik görevinde bulundunuz mu?

Evet.....(1)

Hayır.....(2)

11- Okul yöneticiliği ile ilgili isteğe bağlı olarak hizmet içi eğitimlere katıldınız mı?

Evet.....(1)

Hayır.....(2)

12- Okul yöneticiliğine ilişkin seminer, kongre, bilimsel toplantı vb. katıldınız mı?

Evet.....(1)

Hayır.....(2)

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde "Profesyonellik(Meslekleşme)" kavramına ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Genel olarak diğer uzmanlık(meslek) alanları okul müdürlüğüne göre toplumda daha önemlidir.	1	2	3	4	5
2	Düzenli olarak mesleki yayınları(dergi, makale vb.) okurum.	1	2	3	4	5
3	Kararlarımı işimde yapılması gerekenleri göz önüne alarak kendim alırım.	1	2	3	4	5
4	Düzenli olarak okul müdürlüğü mesleğine ilişkin konferans, çalıştay vb. toplantılara katılırım.	1	2	3	4	5
5	Okul müdürlerinin birbirlerinin mesleki yeteneklerini tam anlamıyla değerlendirmeleri mümkün değildir.	1	2	3	4	5
6	Profesyonel organizasyonlar (Eğitim yöneticileri dernekleri vb.) bir okul müdürü için fazla bir şey sağlamamaktadır.	1	2	3	4	5
7	Okul müdürleri kendilerini mesleklerine adanmışlardır.	1	2	3	4	5
8	Okul müdürlüğünün önemi bazen gereğinden fazla abartılmaktadır.	1	2	3	4	5
9	Kazancım azalsa bile okul müdürlüğünü değiştirmeyi düşünmem.	1	2	3	4	5
10	Okul müdürlerinin kendilerini mesleklerine adanmaları memnuniyet vericidir.	1	2	3	4	5
11	Okul müdürlüğüne ilişkin kendi kararlarımı uygulama konusunda yeterince fırsata sahip değilim.	1	2	3	4	5

12	Okul müdürlüne yönelik profesyonel organizasyonların (Eğitim yöneticileri dernekleri vb.) desteklenmesi gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
13	Mühendislik, tıp hekimliği, hukukçuluk gibi meslekler toplumda okul müdürlüğüne göre daha önemlidir.	1	2	3	4	5
14	Okul müdürlüğündeki temel problemlerden biri okul müdürlerinin meslektaşlarının ne yaptığını tam olarak bilmemeleridir.	1	2	3	4	5
15	Okul müdürlerinin sahip olduğu üst düzey idealizmi meslek hayatları boyunca sürdürmeleri memnuniyet vericidir.	1	2	3	4	5
16	Okul müdürleri birbirlerinin yetenekleri hakkında büyük ölçüde fikir sahibidirler yani birbirlerini doğru şekilde değerlendirebilirler.	1	2	3	4	5
17	Bence okul müdürlüğü toplum için diğer mesleklerden daha fazla gereklidir.	1	2	3	4	5
18	İstememe rağmen mesleki yayınları takip ettiğim söylenemez.	1	2	3	4	5
19	Elde edeceğim gelir azalsa (ya da az olsa) bile mesleğime devam ederim.	1	2	3	4	5
20	Aldığım kararlar okul yöneticisi olmayan birisi tarafından gözden geçirilmekte ve onaylanmaktadır.	1	2	3	4	5
21	Başka bir okul müdürünün işini nasıl yaptığına ilişkin değerlendirme yapma imkânım bulunmamaktadır.	1	2	3	4	5
22	İşle(okul müdürlüğü) ilgili durumların hemen hepsinde kendi kendimin patronuyum.	1	2	3	4	5

23	Eğer vazgeçilemeyecek bir meslek varsa, o da okul müdürlüğüdür.	1	2	3	4	5
24	Mesleğimde ne derece başarılı olduğumu en iyi meslektaşlarım bilir.	1	2	3	4	5
25	Okul müdürlüğü mesleğinde, yaptığı işin önemine gerçekten inanmayan çok az insan vardır.	1	2	3	4	5



Ek 4. Meslekleşme Ölçeği müdür yardımcısı formu

ANKET FORMU BİRİNCİ BÖLÜM

Sayın yönetici:

Bu anket okul yöneticilerinin, okul müdürlüğünün meslekleşme koşulları açısından mevcut durumuna ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu 2 bölümden oluşmuş olup birinci bölümde demografik bilgiler yer almakta iken ikinci bölümde okul müdürlüğünün meslekleşme düzeyine ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırmacı (Ramazan KAYA) Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisi olup veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak olup başka kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Veriler toplu olarak değerlendirileceğinden isim, okul adı vb. kişisel bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Ramazan KAYA

1-Yaşınız?

2-Cinsiyetiniz? Kadın.....(1)

Erkek.....(2)

3-Görevdeki Ünvanınız ? Müdür.....(1)

Müdür Yardımcısı.....(2)

4-Eğitim düzeyiniz?

Lisans(1)

Yüksek lisans(2)

Doktora.....(3)

Diğer(.....) (4)

Lisans üstü eğitim alanınız (.....)

5 - Çalıştığınız Kurumun Türü

İlkokul.....(1)

Ortaokul.....(2)

6- Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeminiz ?

0-5 yıl arası.....(1)

5-10 yıl arası.....(2)

10-15 yıl arası.....(3)

15-20 yıl arası.....(4)

20-25 yıl arası.....(5)

25 yıl üstü.....(6)

7- Müdür yardımcılığındaki görev süresiniz ?(1 Yıldan az zamandır çalışıyorsanız 1 yıl olarak ifade ediniz)

.....

8- Şuan ki okul müdürü ile kaç yıldır çalışıyorsunuz?

.....

9-Herhangi bir sendikaya üyeliğiniz bulunuyor mu?

Evet.....(1)

Hayır.....(2)

10-Mesleğiniz ile ilgili herhangi bir dernek/vakıf üyeliğiniz bulunuyor mu?

Evet.....(1)

Hayır.....(2)

11- Daha önce muhakkiklik görevinde bulundunuz mu?

Evet.....(1)

Hayır.....(2)

12- Okul yöneticiliği ile ilgili isteğe bağlı olarak hizmet içi eğitimlere katıldınız mı?

Evet.....(1)

Hayır.....(2)

13- Okul yöneticiliğine ilişkin seminer, kongre, bilimsel toplantı vb. katıldınız mı?

Evet.....(1)

Hayır.....(2)

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde " Profesyonellik(Meslekleşme) " kavramına ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Toplumda genel olarak diğer uzmanlık(meslek) alanları okul müdürlüğü görevinden daha önemlidir.	1	2	3	4	5
2	Okul müdürleri düzenli olarak mesleki yayınlardan(dergi, makale vb.) edindikleri bilgileri bizimle paylaşır.	1	2	3	4	5
3	Okul müdürleri yapılacak olan işleri göz önüne alarak kararlarını kendileri alır.	1	2	3	4	5
4	Okul müdürleri düzenli olarak okul müdürlüğü mesleğine ilişkin konferans, çalıştay vb. toplantılara katılır.	1	2	3	4	5
5	Okul müdürlerinin birbirlerinin mesleki yeteneklerini tam anlamıyla değerlendirmeleri mümkün değildir.	1	2	3	4	5
6	Profesyonel organizasyonlar (Eğitim yöneticileri dernekleri vb.) okul müdürlüğü mesleğine yönelik bir katkı sağlamamaktadır.	1	2	3	4	5
7	Okul müdürleri kendilerini mesleklerine adanmış görünürler.	1	2	3	4	5
8	Okul müdürlüğünün önemi bazen gereğinden fazla abartılmaktadır.	1	2	3	4	5
9	Okul müdürlerinin, kazançları azalsa bile bulundukları mesleği değiştirmeyi düşünmeyeceklerini kabul ederim.	1	2	3	4	5

10	Okul müdürlerinin kendilerini mesleklerine adanmaları memnuniyet vericidir.	1	2	3	4	5
11	Okul müdürleri kendi kararlarını uygulama konusunda yeterli fırsata sahiptirler.	1	2	3	4	5
12	Profesyonel organizasyonların(Eğitim yöneticileri dernekleri vb.) desteklenmesi gerektiğine inanıyorum	1	2	3	4	5
13	Mühendislik, tıp hekimliği, hukukçu gibi meslekler toplumda okul müdürlüğüne göre daha önemlidir.	1	2	3	4	5
14	Okul müdürlüğündeki temel problemlerden biri, okul müdürlerinin meslektaşlarının ne yaptığını tam olarak bilmemeleridir.	1	2	3	4	5
15	Okul müdürlerinin sahip olduğu üst düzey idealizmi meslek hayatları boyunca sürdürmeleri memnuniyet vericidir.	1	2	3	4	5
16	Okul müdürleri birbirlerinin yetenekleri hakkında büyük ölçüde fikir sahibidirler yani birbirlerini doğru şekilde değerlendirebilirler.	1	2	3	4	5
17	Bence okul müdürlüğü toplum için diğer mesleklerden daha fazla gereklidir.	1	2	3	4	5
18	Okul müdürlerinin mesleki yayınları yeterince okudukları söylenemez.	1	2	3	4	5
19	Okul müdürleri elde edecekleri gelir azalsa(ya da az olsa) bile mesleklerine devam ederler.	1	2	3	4	5
20	Okul müdürlerinin aldığı kararlar okul yöneticisi olmayan birisi tarafından gözden geçirilmekte ve onaylanmaktadır.	1	2	3	4	5
21	Okul müdürlerinin başka bir okul müdürünün işini nasıl yaptığına ilişkin değerlendirme yapma imkânı bulunmamaktadır.	1	2	3	4	5
22	Okul müdürleri mesleklerine ilişkin yapmak istedikleri her işte kendi kendinin patronudur.	1	2	3	4	5
23	Eğer vazgeçilemeyecek bir meslek varsa, o da okul müdürlüğüdür denebilir.	1	2	3	4	5
24	Okul müdürünün mesleğinde ne derece başarılı olduğunu en iyi meslektaşları bilir.	1	2	3	4	5
25	Okul müdürlüğü mesleğinde, yaptığı işin önemine gerçekten inanmayan çok az insan vardır.	1	2	3	4	5

Ek 5. Etik kurul izni

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.02.2021-E.33829



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı : E-77082166-302.08.01-33829
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 18.01.2021 tarihli ve 80287700-302.08.01- 9482 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Ramazan KAYA'nın, Doç.Dr.Vicdan ALTINOK'un danışmanlığında yürüttüğü "*Meslekleşme Koşulları Açısından Türkiye'de İlköğretim Okul Müdürlüğünün Değerlendirilmesi*" adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun 16.02.2021 tarih ve 03 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Araştırma Kod No: 2021 - 196

Prof. Dr. İsmail KARAKAYA
Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..