



OKUL MÜDÜRLERİNİN BÜROKRATİK YAPILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ EVALUATION OF THE BUREAUCRATIC STRUCTURE OF SCHOOL PRINCIPLES

Serpil ÖZASLAN¹, Canan FÜMEN YELER², Semire ŞIK³, Mısra KARDEŞLER⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

11.02.2023

Kabul Tarihi

17.03.2023

Anahtar Kelimeler

Okul müdürü,
Bürokrasi,
Yapı

Özet

Çağın teknolojik gelişmelerinden ve yeniliklerinden etkilenen örgütler tarafından organize edilen modern endüstriye gelinceye kadar girişimcilik denilmediği halde, her tarihsel dönemde örgüt yapısında yerini almıştır. Farklı amaçları gerçekleştirmek için örgütlenen örgütlerde yerini alan bürokrasi, örgüt içinde bütünleşik faaliyetlerin açık ve şeffaf bir şekilde ayrılmasını içerir. Bürokrasi bir anlamda örgütte istenilen koşulları sağlayan tekel gücü rolünü üstlenir. Yönetim, eğitimin önemli yol gösterici ve şekillendirici güçlerinden biridir. Bu nedenle okulun ait olduğu sosyal kurumların yapısı incelendiğinde, çoğunun mesleki işlevlere sahip olduğu görülür. Diğer bir deyişle, okullarda çizilen kural ve prosedürler ile belirlenmiş politikalar, uzmanlıklar ve hiyerarşiye göre yetki ve sorumluluk alanları belirlenmiş bir rolden bahsetmek mümkündür. Belirli amaçlara sahip okullarda herkesin belirli bir süre içinde bir görevi başarması beklenir ve iş belirli bir süre içinde belirli kurallara göre yapılır. Çalışmada 121 öğretmen ile anket uygulaması yapılmıştır. Çıkan sonuçlara göre okul müdürlerinin bürokratik yapıları ile kişisel özellikleri arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Article Info

Received

11.01.2023

Accepted

17.02.2023

Keywords

School principal,
Bureaucracy,
Structure

Abstract

Although it was not called entrepreneurship until the modern industry, which was organized by organizations affected by the technological developments and innovations of the age, it took its place in the organizational structure in every historical period. The bureaucracy, which takes its place in organizations organized to achieve different purposes, includes a clear and transparent separation of integrated activities within the organization. In a sense, bureaucracy assumes the role of monopoly power that provides the desired conditions in the organization. Management is one of the important guiding and shaping forces of education. For this reason, when the structure of the social institutions to which the school belongs is examined, it is seen that most of them have professional functions. In other words, it is possible to talk about a role whose areas of authority and responsibility are determined according to the policies, specialties and hierarchy determined by the rules and procedures drawn in schools. In schools with certain goals, everyone is expected to accomplish a task within a certain time, and the work is done according to certain rules within a certain time. In the study, a questionnaire was applied with 121 teachers. According to the results, no relationship was found between the bureaucratic structures of the school principals and their personal characteristics.

¹ Lions Özel Eğitim Meslek Okulu, İstanbul, e-mail: serpilozaslan@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0140-2733 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Cemile Besler İlkokulu, İstanbul, e-mail: cananfumen16@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7673-9691

³ Prof. Faik Somer Spor Lisesi, İstanbul, e-mail: semirei@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-4972-1541

⁴ TEV Zahide Zehra Garring Ortaokulu, İstanbul, e-mail: misratatlidamak@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1352-7325

1.GİRİŞ

Eğitim faaliyetleri, müdürler ve öğretmenleri ve diğer personeli denetleyen kişiler tarafından yürütülür. Diğer tüm ilişkilerde olduğu gibi müdür-öğretmen ilişkisinde de güvenin önemi yadsınamaz. Tschannen Moran'a (2009) göre, öğretmenlerin müdürlerine olan güveni, onların davranışlarına ve sözlerine uymalarına bağlıdır. Müdürler bu tutarlı geri bildirimi sağlayamadıklarında ve dürüst olduklarında, bu durum öğretmenlerin onlara olan güvenini sarsar. Bu nedenle, okul yetkililerinin öğretmenlerin güvenini sağlamak ve okullarda bir güven ortamı oluşturmak için adımlar atması gerekmektedir. Mesleki yapı algısı ve müdüre duyulan güven, okulun amaçlarına ulaşması ve ilerlemesinin sağlanması açısından birbiriyle ilişkili iki temel faktördür. Okulların kadro yapılarını ve müdüre duyulan güveni çeşitli faktörlerin etkilemesi kaçınılmazdır. Bu bağlamda öğretmenlerin görev yaptığı okulların personel yapısının kalitesi ile müdüre duyulan güven düzeyi arasındaki ilişkinin ortaya konulmasının alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Eğitim sisteminin etkili bir şekilde uygulanmasında ve sürdürülmesinde en önemli görev, belirli bir çerçeve içinde faaliyet gösteren okulların sistemlerini düzenleyen ve aynı zamanda sistemin etkililiğine katkıda bulunan öğretmenlere düşmektedir. Okullar genelinde stratejiler, belirli kurallar ve prosedürler dizisi, uygulama yöntemi ve sonuçları okuldan okula farklılık gösterse de genellikle okulları bürokratik sistemin unsurlarına sahip kurumlar olarak görürler. Belirli bir çerçeve içinde, belirli rol ve görevlerin insan gücü seviyelerine göre düzenlendiği, belirli bir amaca, yani öğretme ve öğrenme sürecine ulaşmayı hedefleyen, girdileri ve çıktıları olan okulların iş birliğinden bahsetmek mümkündür. "Profesyonellik; Büro ve kasa kelimelerinin egemen olduğu ve makamların gücünü kullandığı bir sistemi ifade eder" (Buluç, 2009).

Bir örgüt ve yönetim biçimi olarak, klasik yönetim kuramı kapsamında incelenen bürokrasinin, terim olarak, ilk defa 1745'de Fransa'da devrin ticaret bakanı, fizyokrat Vincent de Gournay tarafından kullanıldığı ifade edilmektedir (Bir dizi bütünleşik kadrolaşmanın yer aldığı, belirli kurallar tarafından tanımlanan yükümlülüklerin hiyerarşik bir düzene bağlı olduğu, yetkinin kabul görmüş bir statüden gelen bir kontrol gücü olarak hizmet ettiği ideal tip bir resmi kuruluşun, bürokrasinin kendisi olduğu söylenebilir (Merton, 1940).

Bürokrasi, teknolojik gelişmelerden ve çağın yeniliklerinden etkilenmiş örgütlerin oluşturduğu modern bürokrasilere gelene kadar, bürokrasi olarak adlandırılmış olmasa da tarihin her döneminde çeşitli örgütlerde kendisini göstermiştir. Amaçları farklılık gösteren

örgütlerde kendine yer edinen bürokrasi, doğal görevler olarak kabul gören bütünleşik faaliyetlerin açık ve net bir ayrımını içermektedir. Bürokrasi bir bakıma örgüt içinde arzu edilen koşulların sağlamanın güvencesini veren tekel güç görevini üstlenmektedir (Aydın, 2010).

1.1. Bürokrasi Kavramı

İnsan davranışını organize eden ve düzenleyen sistemler olan çoğu organizasyon, klasik organizasyon teorisinden etkilenmiştir (İrefin ve ark., 2012). Klasik örgütsel kuramsal çerçevelerde mantık, kurallar, yapı, iş bölümü, uzmanlaşma, güç ve otorite gibi unsurlar yer almaktadır. Bu teorinin gelişmesinde ve örgütlenmesinde rol oynayan en büyük kavramlardan biri olan bürokrasi, bu unsurları kuşatan bir kavramdır. Klasik teori unsurlarına sahip mevcut örgütlenmelere yönelik çağrılar olmasa da bunların tarihi binlerce yıl öncesine dayanmaktadır (Aydın, 2010).

Bürokrasi kelimesi eski Yunancada "büro" anlamına gelen "büro" ve "güç" anlamına gelen "cratie" sözcüklerinden gelmektedir. Latince Brus kelimesinden türemiştir ve siyah renk anlamına gelen "büro", Fransızcada ise la bure olup siyah kumaş anlamına gelmektedir. Aklın benzetme yoluyla mantıktan geçtiğini söyleyebiliriz. Çünkü büro kelimesi, memurların çalıştığı, sıralarının üzerinde siyah örtüler olan daire anlamına gelmektedir (Terzi, 2012).

Kavramı oluşturan üslup dikkate alındığında, girişimcilik kavramının kamu işlerinin üretildiği ofislerin güç ve öneme sahip olduğu bir sistemi vurguladığı söylenebilir. İlk olarak on sekizinci yüzyılın ortalarında kullanılan profesyonellik kavramı, yönetimin tanımında en tartışmalı ve önemli kavramlardan biridir (Lungu, 1985).

Bu nedenle bürokrasi kavramına ilişkin farklı bakış açılarının olduğu söylenebilir. Bürokrasi, uzun kuyruklar, bitmeyen evrak işleri, küçük işletmeler için odadan odaya koşuşturma ve evrak işleri gibi olumsuz çağrışımları olsa da personel yönetimi, organizasyon yönetimi, iletişim dolayısıyla insani nedenler ile ülkeler, ordular ve şirketler için de önemli hale gelmiştir. Öte yandan bürokrasi bazen süreci yavaşlatan ya da engelleyen bir unsur olarak görülse de örgütlerin sistemli çalışmasını sağlayan bir araç olduğu algısı da mevcuttur (Marion, 2002).

1.2. Okulun Bürokratik Yapısı

Eğitim sistemlerinin bürokratik yapısı birçok ülkede görülmektedir. Bu sistemlerin genel bir stratejisi olduğu söylenebilir. İstenen sonuçlara ulaşarak girişimcilik, bireysel faaliyetlerin organize edilmesini ve koordine edilmesini sağlayan bir sistem, gelişmeye devam

eden bir sosyal süreçtir. Hayatımızın büyük bir bölümünü geçirdiğimiz okullar aynı zamanda birer meslektir (Yücel, 1999).

Diğer kuruluşlar gibi okulların da şiddeti önlemek ve verimliliği artırmak için uygun politikalarla hiyerarşik personel politikaları vardır. Okulun bileşenlerinin varlığı, okulun yapısal tasarımını gerektirir. (Hoy ve Sweatland, 2001).

Müfettişin rolü okuldaki profesyonellik için önemlidir. Çalışan performansına aşına olan yöneticiler, çalışan performansının olumsuz yönlerini ortadan kaldırarak çalışan performansından etkili bir şekilde yararlanabilir. Bu açıdan bakıldığında, etkili personel politikaları geliştiremeyen yöneticiler, müdürlerin rolünü kaçırlar ve sorunlarla karşılaşabilirler. Diğer bir deyişle okullar, bireysel hedefler, ideolojiler ve politikalar tarafından tanımlanan sistemler içinde sorunlu ve kaotik sistemlerdir (Hoy ve Sweetland, 2000).

1.3. Araştırmanın Önemi

Profesyonelliğin kullanıldığı alanlardan biri de eğitimidir. Hoy ve Sweetland'a (2010) göre okullar, meslek örgütlerinde de benzer eğilimler sergilemektedir. Bu unsurlar, Weber tarafından önerilen iş bölümü ve uzmanlaşma, hedefler, yapılandırılmış otorite, kurallar ve düzenlemeler ve iş talimatlarıdır. Profesyonel planlama odaklı bir programın okullara girmesine yönelik bir araştırmaya göre, müdürler arasında öğrencilere odaklanma oranı %23,3 ve öğretimsel liderliğe odaklanma oranı %19,3; Bu sayı yıldan yıla değişebilir. İkincisi, müdürler planlama, hedef belirleme ve öğretim liderliği ile ilgili faaliyetlerden ziyade finansal veya profesyonel iletişim ile ilgili faaliyetlere odaklanma eğilimindedir. Botha'ya (2011) göre buradaki beklenti, eğitim sistemindeki hiyerarşide yer alan her öğretmenin müdürün işine katkıda bulunması ve sorumluluk almasıdır. Müdürün personel planlamasında etkili ve verimli olabilmesi için akademik başarıya ve toplum ilişkilerine de odaklanması gerektiği öne sürülmüştür.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı okul müdürlerinin bürokratik yapılarının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerle anket uygulaması yapılmıştır.

1.5. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi: okul müdürlerinin bürokratik yapıları kişisel özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterir mi? şeklindedir.

1.6. Alt Problemler

1. Okul müdürlerinin bürokratik yapıları yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Okul müdürlerinin bürokratik yapıları cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Okul müdürlerinin bürokratik yapıları medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Okul müdürlerinin bürokratik yapıları eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Okul müdürlerinin bürokratik yapıları okuldaki görev süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Okul müdürlerinin bürokratik yapıları meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Çalışma betimsel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Okul müdürlerinin bürokratik yapılarıyla demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöneme göre araştırılan bir olay, kişi veya nesnenin bağlamı ve doğası anlatılmaya çalışılır (Karasar, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Ataşehir ve Ümraniye ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 121 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	100	21	121	100

Tablo 1’e göre kadın katılımcı sayısı 100, erkek katılımcı sayısı 21 olmak üzere toplam katılımcı sayısının 121 olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Okul Yapısının Etkililiği Ölçeği: Hoy ve Sweetland (2000)'in geliştirdiği 12 maddelik “Okul Yapısının Etkililiği Ölçeği”ni (Enabling School Structure), Buluç (2009) Türkçeye uyarlayıp, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapmıştır. Ölçeğin İngilizce formu altısı kolaylaştırıcı, altısı ise engelleyici olarak adlandırılan bürokratik yapıyı ölçmeye yönelik ifadeleri içermektedir. Ölçekteki ifadeler hiçbir zaman ve her zaman arasında beşli likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

Buluç (2009) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçek öncelikli olarak geçerlik güvenirlik çalışmaları için 130 kişiden oluşan bir öğretmen grubuna uygulanmıştır. Yapılan AFA (açımlayıcı faktör analizi) sonucunda, ölçeğin İngilizce formu gibi tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise “.87” olarak hesaplanmıştır (Buluç, 2009).

Özer ve Dönmez (2013) ise yaptıkları çalışmada, Buluç (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Okul Yapısının Etkililiği Ölçeği formunun faktör yapısını yeniden incelenmek üzere 1018 kişilik bir öğretmen grubuna uygulama yapmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, bürokratikliği ölçen tek faktörlü bir yapının aksine, engelleyici bürokrasi ve kolaylaştırıcı bürokrasi olmak üzere iki faktörlü bir yapı elde etmişlerdir. Özer ve Dönmez (2013) ölçeğin iç tutarlılık katsayılarını kolaylaştırıcı bürokrasi boyutu için “.806”, engelleyici bürokrasi için ise “.774” olarak hesaplamıştır. Bu araştırma sonucunda ise güvenirlik katsayıları kolaylaştırıcı bürokrasi boyutu için “.946”, engelleyici bürokrasi için ise “.928” olarak hesaplanmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Oluşturulan anketler Google form üzerinden katılımcılara uygulanmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.00 programıyla yapılan analizlerde değişken sayısına göre T-testi ve Anova testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Okul Müdürlerinin Bürokratik Yapılarının Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Bürokratik yapı	25-35	31	3,1962	,40343	1,263	,287
	36-45	57	3,0877	,47440		
	46-60	33	3,0253	,39225		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin bürokratik yapılarının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Okul Müdürlerinin Bürokratik Yapılarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Bürokratik yapı	Kadın	100	3,1167	,42360	,999	,645
	Erkek	21	3,0119	,49672		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin bürokratik yapılarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Müdürlerinin Bürokratik Yapılarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Bürokratik yapı	Evli	84	3,1022	,43433	,140	,192
	Bekar	37	3,0901	,44807		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin bürokratik yapılarının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Müdürlerinin Bürokratik Yapılarının Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Bürokratik yapı	Lisans	102	3,1127	,42664	,831	,936
	Yüksek Lisans	19	3,0219	,49288		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin bürokratik yapılarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Okul Müdürlerinin Bürokratik Yapılarının Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Bürokratik yapı	1-5 yıl	45	2,9815	,36751	1,922	,130
	6-10 yıl	40	3,1375	,31040		
	11-20 yıl	26	3,2147	,61063		
	21 yıl ve üzeri	10	3,1667	,55694		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin bürokratik yapılarının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının meslekte görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Okul Müdürlerinin Bürokratik Yapılarının Meslekte Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Bürokratik yapı	1-5 yıl	12	3,0486	,47734	,378	,769
	6-10 yıl	26	3,1667	,37044		
	11-20 yıl	42	3,1091	,48153		
	21 yıl ve üzeri	41	3,0589	,42502		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin bürokratik yapılarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Okullar hiyerarşik bir otorite yapısına sahiptir. Müdürler, okullarda en yüksek hiyerarşiye sahiptir. Öğretmenler müdürlere karşı sorumludur. Okulların mensubu olan öğretmen, öğrenci ve veliler okul yönetimine katılamazlar. Okullardaki görevler mesleki ve eğitimsel olarak ayrılmıştır. Eğitim hizmetlerinin uygulayıcıları ve yöneticileri arasında bir iş

bölümü vardır. Aynı zamanda hocaları da kendi alanlarında uzman kişilerdir. İş hayatında çalışanların davranışlarını düzenlemek için belirli kurallar kullanılır ve çalışanların yetkileri bu kurallarla açık ve net bir şekilde çizilmiştir. Her şey kurallara göre yapılır ve duygu yoktur. Atama ve terfiler kıdeme ve başarıya göre yapılmakta, çalışanlara iş güvencesi ve ömür boyu emeklilik imkânı sağlanmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin bürokratik yapılarının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yılmaz (2022) yapmış olduğu çalışmaya göre okulun bürokratik yapısına ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin kolaylaştırıcı ve engelleyici bürokratik yapıya ilişkin benzer algılarının olduğu tespit edilmiştir.

Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Okul müdürlerinin bürokratik yapılarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yılmaz (2022) yaptığı çalışmaya göre mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin bürokratik yapıya ilişkin algılarında hem engelleyici bürokrasi boyutunda hem de kolaylaştırıcı bürokrasi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Engelleyici bürokrasi boyutunda 3-7 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin okullarındaki bürokratik yapıyı 7 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha engelleyici olarak algıladıkları belirlenmiştir. Kolaylaştırıcı bürokrasi boyutunda ise 7 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin okullarındaki bürokratik yapıyı 1-3 yıl ve 3-7 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha kolaylaştırıcı olarak algıladıkları belirlenmiştir.

4.1. Öneriler

Bürokratik okul yapısı hakkında daha ayrıntılı ve derin bilgiler elde edilmesi açısından konu ile ilgili nitel desene sahip çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışmayla sadece öğretmenlerin görüşleri belirlenmiştir. Araştırmanın katılımcı grubuna okulun diğer paydaşları da eklenerek araştırmanın kapsamı arttırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi* (9.Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Botha, R. J. (2011). The managerial role of the principal in promoting teacher professionalism in selected eastern cape schools, *Africa Education Review*, 8:3, 397-415.
- Buluç, B. (2009). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 34(152), 71-86.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Okullarda yapı*. (M. Şişman, Çev.), S. Turan (Çev. Ed.), Eğitim yönetimi: teori, araştırma ve uygulama (s. 82-125). Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K. Ve Sweetland, S.R. (2001). Designing beter schools: The meaning and measure of enabling school structures. *Educational Administration Quarterly*, 37(3), 296-321
- Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2000). Bureaucracies that work: Enabling not coercive. *Journal of School Leadership*, 10, 525-541.
- Irefin, P., Ifah, S.S. ve Bwala, M. H. (2012). Organizational theories and analysis: a feminist perspective. *International Journal of Advancements in Research & Technology*, 1 (1), 1-27.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Lungu, G. F. (1985). In defence of bureaucratic organisation in education. *Educational Management Administration Leadership*, 13 (3), 172-178.
- Marion, R. (2002). *Leadership in education*. USA: Pearson Education
- Merton, R. K. (1940). Bureaucratic structure and personality. *Social Forces*, 18(4), 560 568.
- Özer, N., & Dönmez, B. (2013). Kolaylaştırıcı okul yapısı ölçeğinin Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin yeniden değerlendirilmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(4), 57-68.
- Terzi, M. A. (2012). *Türk devlet geleneğinde bürokrasi ve memur*. Ankara: Sistem Ofset.
- Tschannen-Moran, M. (2009). Fostering teacher professionalism in schools. *Educational Administration Quarterly*, 45 (2), 217-247.
- Yılmaz Y., (2022). *Okulun bürokratik yapısı ile okul müdürüne güven arasındaki ilişki, (yüksek lisans tezi)*, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Yücel, C. (1999). *Bureaucracy and teachers' sense of power*. (doctoral dissertation). Virginia PolytechnicInstitue and State University.