

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN REHBER ÖĞRETMENLERİN
OKUL YÖNETİMLERİ İLE YAŞADIKLARI SORUNLAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kübra KARADERE

Danışman: Doç. Dr. Ramazan GÖK

Antalya, 2024

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Kübra KARADERE bu çalışması /..... /..... tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İmza

Başkan:

0

Üye:

0

Üye (Danışman): Doç. Dr. Ramazan GÖK

(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri)

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Devlet Okullarında Çalışan Rehber Öğretmenlerin Okul Yönetimleri İle Yaşadıkları Sorunlar

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU
Enstitü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek Lisans tezim olarak sunduğum “Devlet Okullarında Çalışan Rehber Öğretmenlerin Okul Yönetimleri ile Yaşadıkları Sorunlar” adlı bu çalışmayı bilimsel, ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Kübra KARADERE

TEŞEKKÜR

‘Devlet Okullarında Çalışan Rehber Öğretmenlerin Okul Yönetimleri ile Yaşadıkları Sorunlar’’ adlı çalışmada Rehber Öğretmenlerinin yönetimle karşılaştıkları sorunlar hakkında görüşlerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu çalışmanın gerçekleşmesinde iki yıl boyunca değerli bilgilerini benimle paylaşan kıymetli zamanını ayırıp hayatıma yön veren saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Ramazan GÖK’e teşekkürlerimi borç bilirim. Desteğini benden esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ hocama teşekkür ederim. Bu sürece girmeme vesile olan değerli öğretmen arkadaşlarım Nurşah ÇOLAK ve İlknur KIZILCA’ya teşekkür ederim.

Son olarak sevgi ve hoşgörüsüyle her daim yanımda olan aileme teşekkürlerimi sunarım.

Kübra KARADERE

ÖZET

DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN REHBER ÖĞRETMENLERİN OKUL YÖNETİMLERİ İLE YAŞADIKLARI SORUNLAR

KARADERE, Kübra

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ramazan GÖK

Haziran 2024, 49 sayfa.

Bu çalışmada, devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin okul yönetimleri ile yaşadıkları sorunları tespit etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, farklı okullarda çalışan rehber öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, Antalya ili Kepez, Muratpaşa ve Konyaaltı ilçelerinde görev yapmakta olan 12 rehber öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler çözümlenirken, araştırmacı tarafından anlam ve içerik açısından kategorize edilmiş ve benzer anlam ve içerikteki cevaplar bu kategorilere dâhil edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, rehber öğretmenler ile okul yöneticileri arasında sağlıklı bir iş birliği ve anlayışın oluşturulması, rehberlik hizmetlerinin kalitesini ve öğrencilere olan etkisini doğrudan artıracaktır. Sonuçlar ayrıca, okul yöneticilerinin rehber öğretmenler ve psikolojik danışmanlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin daha fazla farkındalık kazanmaları ve eğitim almaları, profesyonel ve etik davranışlarını artıracak ve tüm çalışanlar için daha adil ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulmasına yardımcı olabilecektir. Bu durum, okulun genel atmosferinin iyileştirilmesi ve eğitim hizmetlerinin kalitesinin artırılması beklenmektedir.

Araştırmanın bulguları, okul yöneticilerinin rehber öğretmenlerin işlerini etkin bir şekilde yapabilmeleri için daha fazla destek sağlamaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle, yöneticilerin rehber öğretmenlerin rollerini ve sorumluluklarını daha iyi anlamaları, rehberlik hizmetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesine katkıda bulunacaktır. Ayrıca, okul yönetimleri ve rehber öğretmenler arasında düzenli iletişim ve iş birliğinin teşvik edilmesi, rehberlik

hizmetlerinin kalitesini artırmada kritik bir rol oynayacaktır. Bu bağlamda, okul yöneticilerine yönelik rehberlik hizmetleri konusunda farkındalık artırıcı eğitimler düzenlenmesi önerilmektedir. Bu tür eğitimler, yöneticilerin rehber öğretmenlerle daha uyumlu çalışmasını sağlayacak ve öğrencilere sunulan rehberlik hizmetlerinin kalitesini artıracaktır.

Anahtar Kelimeler: *Rehber öğretmen, rehberlik ve psikolojik danışmanlık, okul yönetimi*



ABSTRACT

PROBLEMS EXPERIENCED BY GUIDE TEACHERS WORKING IN PUBLIC SCHOOLS WITH SCHOOL ADMINISTRATIONS

KARADERE, Kübra

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Ramazan GÖK

June 2024, 49 pages

This study aims to identify the issues faced by guidance counselors working in public schools with school administrations. In this regard, the opinions of guidance counselors working in different schools were sought. The research was conducted using a case study design, one of the qualitative research methods. The study group consisted of 12 guidance counselors working in the districts of Kepez, Muratpaşa, and Konyaaltı in Antalya province. A semi-structured interview form developed by the researcher was used as the data collection tool. While analyzing the data, the researcher categorized the responses in terms of meaning and content, and similar responses were included in these categories.

According to the results obtained, establishing a healthy cooperation and understanding between guidance counselors and school administrators will directly enhance the quality of guidance services and their impact on students. The results also show that school administrators have a significant impact on guidance counselors and psychological counselors. Increasing administrators' awareness and providing them with training will enhance their professional and ethical behavior, helping to create a more fair and supportive working environment for all employees. This is expected to improve the overall atmosphere of the school and enhance the quality of educational services.

The findings of the study indicate that school administrators need to provide more support to enable guidance counselors to perform their duties effectively. In particular, administrators' better understanding of the roles and responsibilities of guidance counselors will contribute to the effective execution of guidance services. Additionally, promoting regular communication and collaboration between school administrations and guidance counselors will play a critical role in improving the quality of guidance services. In this context, it is recommended to organize awareness-raising training for school administrators on guidance services. Such

training will enable administrators to work more harmoniously with guidance counselors and improve the quality of guidance services provided to students.

Keywords: *Guidance teacher, guidance and psychological counseling, school administration*



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	viii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Çalışmanın Amacı.....	4
1.2.1. Alt Problemler	4
1.3. Çalışmanın Önemi	4
1.4. Sınırlılıklar	5
1.5. Varsayımlar.....	5

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Eğitim Kavramı.....	6
2.2. Okul Kavramı.....	7
2.3. Öğretmen.....	9
2.4. Rehber Öğretmen	10
2.5. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanı.....	11
2.6. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri	12
2.6.1. Eğitsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri.....	14
2.6.2. Kişisel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri.....	15
2.6.3. Mesleki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri	16
2.7. Okul Yönetimi	16
2.8. İlgili Araştırmalar.....	18

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	21
3.2. Çalışma Grubu	21
3.3. Veri Toplama Aracı	22
3.4. Verilerin Analizi	23
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik.....	24

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Yöneticilerin Rehber Öğretmenlere Karşı Bakış Açılarına İlişkin Sorunlar	25
4.2. Rehber Öğretmenlerin İş Birliği Sürecindeki Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Görüşler	27
4.3. Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle İletişim Sürecinde Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Görüşler	28
4.4. Rehber Öğretmenlerin Fiziksel Şartlar ve Kaynak İhtiyacı Konusunda Okul Yöneticileri ile Yaşadığı Sorunlar	29
4.5. Rehber Öğretmenlerin Görev ve Sorumlulukları (Hizmet Sürecinde) Bağlamında Okul Yöneticileri ile Yaşadıkları Sorunlar	31
4.6. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Yürütülmesinde Karşılaşılan Diğer Sorunlar.....	32

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar	34
5.2. Öneriler	36
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	36
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler	37

KAYNAKÇA.....	38
----------------------	-----------

EKLER	44
--------------------	-----------

EK 1-Görüşme Formu	44
--------------------------	----

EK 2- Etik Kurul Kararı.....	46
------------------------------	----

ÖZGEÇMİŞ	47
İNTİHAL RAPORU	48
BİLDİRİM.....	49



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri	22
Tablo 4.1. Yöneticilerin Rehber Öğretmenlere Karşı Bakış Açıklarına İlişkin Sorunlar.....	25
Tablo 4.2. Rehber Öğretmenlerin İş Birliği Sürecindeki Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri	27
Tablo 4.3. Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle İletişim Sürecinde Yaşadıkları Sorunlar	28
Tablo 4.4. Rehber Öğretmenlerin Fiziksel Şartlar ve Kaynak İhtiyacına İlişkin Yöneticiler ile Yaşadıkları Sorunlar	29
Tablo 4.5. Rehber Öğretmenlerin Görev ve Sorumlulukları (Hizmet Sürecinde) Bağlamında Okul Yöneticileri ile Yaşadıkları Sorunlar.....	31
Tablo 4.6. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Yürütülmesinde Karşılaşılan Diğer Sorunlar	32

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Yirminci yüzyılda yaşanan birçok gelişme, eğitim sistemini de değişim sürecine zorlamıştır. Günümüz eğitim anlayışına göre, eğitimin amacı bireyin kendisini ve çevresini tanıyarak, potansiyellerini en üst seviyede kullanmasına yardımcı olmaktır (Yeşilyaprak, 2015). Bu nedenle, eğitimdeki hedeflerin toplum ve birey için en uygun düzeye çıkarılması amaçlanmaktadır (Bozkurt, 2007). Sosyo-kültürel, teknolojik ve ekonomik gelişmeler, bilimsel ilerlemeler ve insan hakları reformları eğitimin amaç ve işlevine de yansımıştır. Bu nedenle, çağdaş eğitim sistemi ve öğrenci merkezli eğitim, geniş çapta benimsenen eğitim anlayışları arasında yer almaktadır (Girgin, 2009). Bu gelişmeler, eğitimde bireysel öğrenme sürecini vurgulamış ve öğrencilerin aktif bir şekilde katılımını öne çıkarmıştır.

Bireyin eğitsel, mesleki ve kişisel gelişiminin önemi ve kendini gerçekleştirmenin değeri, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri ile bağlantılıdır ve bu hizmetler okullarda yer almaktadır (Özçelik, İskender ve Palancı, 2000). Ayrıca, teknolojinin hızla gelişmesi, kişilerarası ilişkilerde yaşanan sorunların artması ve bireylerin karşılaştıkları yeni ihtiyaçlar, psikolojik danışmanın önemini daha da artırmıştır (Kunter, 1993). Değişen yüzyılda, toplumsal yapıların ve kişisel değerlerin sürekli değişmesi, öğrencilerin geleceğe yönelik beklentilerini de etkilemektedir ve bu nedenle rehberlik hizmetleri de daha da önem kazanmıştır (Kesici, 2007). Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, bireylerin bütünsel gelişimlerine yardımcı olmak için tasarlanmıştır (Yıldız, 2003). Rehberlik, eğitim sürecinin bir parçasıdır ve öğrencilerin kişisel, sosyal, mesleki ve akademik başarılarını artırmayı hedefler (Beesley ve Frey, 2006). Bireyi anlamak, kabul etmek ve gelişimine yardımcı olmak için bir yaklaşım olarak rehberlik, eğitim uygulamalarında ve insan ilişkilerinde bireyin gereksinimlerine ve gelişimine odaklanmayı amaçlar (Özoğlu, 1977).

Diğer yandan birçok araştırmacı, eğitimde bireysel öğrenme süreci ve aktif katılımın sağlanabilmesi için rehberlik hizmetlerinin birçok farklı hizmet alanından oluştuğunu belirtmiştir. Bu hizmetlerin farklı ifadeleri olsa da genel olarak birbirleriyle benzerlik göstermeleri dikkat çekicidir (Kepçeoğlu, 2010; Baltacı, 2019). Örneğin öğrenci kişilik hizmetleri öğrencilerin öğretim hizmetleriyle karşılanamayan tüm ihtiyaçlarını karşılamak

için çalışmaktadır. Bu, çağdaş eğitimin tamamlayıcı ve ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle öğrenci kişilik hizmetlerini de içine alan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri her geçen gün eğitim öğretim hizmetlerinin en dikkat çekici alanı olmaya devam etmektedir (Şahin, 2015).

Psikolojik danışma ve rehberliğin önemi üzerine daha iyi bir anlayış elde edebilmek için bazı ayrıntılı tanımlar yapmak gerekir. Günümüzde literatürde, rehberlik ve psikolojik danışma artık genellikle "rehberlik hizmetleri" olarak adlandırılmaktadır. Ancak psikolojik danışma, bireylerin kendini tanıması, çevresini tanıyıp uyum sağlaması, kendini geliştirmesi ve kendi problemlerini çözebilmesi için kişilere yapılan profesyonel yardımın tanımıdır. Rehberlik ise daha geniş bir kavram olmasına rağmen, ruhsal alanlara hitap etmesi nedeniyle bu kavram psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri olarak değiştirilmiştir. Her iki hizmet de bireylerin amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olmak için önemli bir role sahiptir. (Kuzgun, 1999; Can ve Nikolayidis, 2021). Bu nedenle okul psikolojik danışmanları, toplumun değişiminde son derece önemli bir rol oynamaktadır. Okul psikolojik danışmanların yöneticiler ve öğretmenlerden beklentilerinin incelenmesi, danışmanların performansını artırmak için büyük önem taşımaktadır. Psikolojik danışma ve rehberlik alanının çağdaş anlamda gelişmesi için, psikolojik danışmanların beklentilerinin incelenmesi gerekmektedir. Alan yazınında, öğrenciler, öğretmenler ve yöneticilerin rehberlik hizmetleri, rehber öğretmenlerin görevlerine ilişkin beklentileri ile ilgili birçok çalışma bulunmasına rağmen, rehber öğretmenlerin okul yöneticileri ve öğretmenlerden beklentileri ile ilgili pek fazla çalışmaya rastlanılmamaktadır (Yalçın, 2006).

Diğer yandan Bakioğlu ve Gayık Asyalı (2005) tarafından yapılan araştırmaya göre, Türkiye'deki okullarda rehberlik hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini engelleyen pek çok sorun tespit edilmiştir. Bu sorunlar arasında şunlar öne çıkmaktadır:

- Okul personelinin,
- Rehber öğretmenin,
- Öğrenci ve velilerin, rehber öğretmenlerin rol ve görevlerine ilişkin algı ve beklentileri ile anlayışlarının farklılığı,
- Okuldaki ortam ve koşulların yetersizliği,
- Mesleki araç gereçlerin yetersizliği,
- Meslek standartlarının ve etik kuralların yeterince belirginleşmemiş olması,
- Rol, görev ve özlük haklarına ilişkin mevzuatın yetersizliği,

- Rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısının fazla olması gibi faktörler yer almaktadır.

Ayrıca alan yazına bakıldığında da Türkiye'de rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesinde yaşanan güçlükleri ortaya koyana bazı araştırmalar da mevcuttur (Poyraz, 2006; MEB, 2020; Hesapçıoğlu ve Durmuş, 2006; Tuzcuoğlu, 1994). Bu bulgular, Türkiye okullarında rehberlik hizmetlerinin işleyişi hakkında genel bir bakış sunabilir. Bu bulgular arasında şunlar yer alır:

- Rehber öğretmenlerin rol ve görevlerine ilişkin ilgililerin algı ve beklentileri ile anlayışlarının farklılık göstermesi,
- Rehberlik servislerinin fiziksel yetersizliği,
- Mesleki araç-gereç yetersizliği,
- Meslek standardizasyonu ve etiğinin yeterince belirgin olmayışı,
- Rol ve görevler ile özlük haklarına ilişkin mevzuatın yeterli olmayışı,
- Rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısının fazlalığı,
- Okul danışmanlarının kendilerini mesleki uygulama ve yeterlik açısından olumsuz algılamaları,
- Okul rehberlik uzmanlarının görevlerini gereğince yerine getirememekten duydukları memnuniyetsizlik ve saygınlık ihtiyacı,
- Okullarda rehberlik servislerine yetersiz maddi destek ve bu nedenle hizmetin yürütülmesinde yaşanan güçlükler,
- Rehberlik hizmetleri ile ilgili politikaların uygulamaya dönük açıklamalarının yetersizliği, merkezi örgütün bağımlı ve güçsüz yapısı, yönetmelikte ifadesini bulan uygulamaların yerine getirilememesidir. (Poyraz, 2006; MEB, 2020; Hesapçıoğlu ve Durmuş, 2006; Tuzcuoğlu, 1994; Bıçak, 2006).

Sonuç olarak Rehberlik, eğitim sürecinin ayrılmaz bir parçasıdır ve kendine özgü özellikleri olan bir alandır. Rehberlik hizmetleri bu alanda uzmanlaşmış kişiler tarafından yürütülmesi gerekmekte ve Türkiye'de bu görev Rehber öğretmenler tarafından yürütülmektedir (Özdemir, 2010). Diğer yandan rehber öğretmenlerin çağdaş eğitim sistemi içindeki önemi giderek artmaktadır (Yıldırım, 2018). Bu nedenle, bu çalışmada, devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin okul yönetimleri ile karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada devlet okullarında çalışan rehber öğretmenlerin okul yönetimleri ile yaşadıkları sorunları belirlemek hedeflenmiştir.

1.2.1. Alt Problemler

Araştırmanın alt problemler şu şekildedir:

1. Yöneticilerin rehber öğretmenlere karşı bakış açlarına ilişkin sorunlar nelerdir?
2. Rehber öğretmenlerin yöneticiler ile iş birliği sürecinde yaşadıkları sorunlar nelerdir?
3. Rehber öğretmenlerin okul yöneticileriyle iletişim sürecinde yaşadıkları sorunlar nelerdir?
4. Rehber öğretmenlerin fiziksel şartlar ve kaynak ihtiyacı konusunda okul yöneticileri ile yaşadığı sorunlar nelerdir?
5. Rehber öğretmenlerin görev ve sorumlulukları (hizmet sürecinde) bağlamında okul yöneticileri ile yaşadıkları sorunlar nelerdir?
6. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesinde karşılaşılan diğer sorunlar nelerdir?

1.3. Çalışmanın Önemi

Rehber öğretmenler ile yöneticiler arasında yaşanan sorunların, okullarda sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin etkinliği üzerindeki etkisinin incelenmesi oldukça önem arz etmektedir. Rehber öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine yöneticiler tarafından sağlanan destek veya engeller, bu hizmetlerin öğrencilerin akademik, sosyal ve duygusal gelişimlerine olan katkılarını doğrudan etkileyebilmektedir. Rehberlik hizmetleri, öğrencinin hedeflerine ulaşmasında rehber öğretmenler kadar okul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin de etkisini taşımaktadır. Bu nedenle, okul yöneticisi ve sınıf öğretmenlerinin belirlenen amaçlar ve görevler doğrultusunda gereken görevleri yerine getirmeleri, rehberlik hizmetlerinin etkili ve tam bir şekilde yerine getirilmesinde fayda sağlar. Rehberlik hizmetleri sadece rehber öğretmenin sorumluluğunda olan bir görev olarak algılandığında, belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi zorlaşır. Rehber öğretmen, sınıf öğretmeni ve okul yöneticisinin, rehberliğin bir ekip işi olduğunu benimsemeleri, rehberlik alanına ilişkin temel teori ve uygulama bilgilerini bilmeleri ve profesyonel rehberlik tutumlarını sergilemeleri

gerekmektedir. Yönetmelikte sınırları belirlenmiş amaçlar ve görevler dışında, okul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin farklı rehberlik beklentileri rehber öğretmenlerin mesleki doyumsuzluğuna ve rehberlik hizmetinin etkili bir şekilde gerçekleştirilememesine neden olabilir (Aktepe, 2008). Bu nedenle bu çalışmanın, rehber öğretmenler ve yöneticiler arasındaki iletişim ve iş birliği sorunlarını inceleyerek bu sorunların çözümüne yönelik stratejiler geliştirilmesine ve eğitim politikaları ile uygulamalarında bilinçli değişiklikler yapılmasına ışık tutulmasına yardımcı olması beklenmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Antalya ili Kepez, Muratpaşa ve Konyaaltı ilçelerinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 6 kadın, 6 erkek toplam 12 rehber öğretmenlerle sınırlandırılmıştır. Araştırma veri toplama aracı olarak rehber öğretmenlere yöneltilen yarı yapılandırılmış görüşme formundan elde edilen bulgular ile sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşme sorularını ciddiye ve samimiyetle cevapladığı varsayılmıştır.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Eğitim Kavramı

Eğitim, tarihsel süreç içinde farklı anlamlar kazanmış ve farklı şekillerde tanımlanmıştır. Eğitim, Aristo'ya göre ahlaki davranış edinme, Cicero'ya göre zihin disiplini, Descartes'a göre akli kullanma rehberi, Rousseau'ya göre yetişkinlerin deneyimlerini paylaşma, Kant'a göre ise insanı insan kılan şeydir (Şişman, 2015: 7). Eğitim sözcüğünün kökü Latince'deki educere eyleminden gelir. Batı dillerindeki eğitim sözcükleri de bu eylemden türetilmiştir. İngilizce'deki educate eylemi de aynı kökten gelir ve yetiştirmek, okutmak, terbiye etmek gibi anlamlara sahiptir. Türkçe'deki eğitim sözcüğünün kökü ise, eğmek eyleminden gelir. Bu eylem bükmek, yönlendirmek, şekil vermek, alıştırmak, yenmek gibi anlamlarda kullanılır (Eyüboğlu, 1989: 76).

Eğitim, yeni nesillere bilinçli ve planlı bir şekilde tecrübelerin aktarıldığı süreçlerdir. Eğitim, insanların davranışlarını önceden belirlenmiş ilkeler doğrultusunda değiştirmeyi amaçlayan programlı etkinlikler sistemidir (Oğuzkan, 1993). Eğitimin temel amacı, bireylerin hayata bakış açılarını geliştirmek ve kendilerini gerçekleştirebilmelerine destek olmaktır. Bireyler sosyal çevreleriyle uyumlu olduklarında eğitimin temel hedefine ulaştıkları söylenebilir. Ayrıca eğitim, bireylerin çağın gerektirdiği değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmelerini de içermektedir (Dilaver, 1996).

Antropolojiye göre insan, erken doğan bir hayvandır. Fakat bu insan yavrusu, küçük bir hayvan gibi değil, insana özgü yeteneklerle dünyaya gelen bir insan olma yolundadır (Tanilli, 2012: 14). Bu görüşe göre eğitim, insanın doğuştan getirdiği meziyetlerin geliştirilerek onu daha fazla insan yapan bir etkileşim sürecidir (Şişman, 2015). Kısaca istenen davranış değişimi yaratan süreçlerin bütününe eğitim diyebiliriz (Keyifli, 2013). Sosyolojiye göre eğitim; insanın, beceri, tutum ve davranışlarını toplumsal yaşama uyum sağlamak amacıyla geliştirmesidir (Tezcan, 1997). Yani eğitim, bir toplumda büyümüş neslin, büyümekte olan nesil üzerindeki etkileridir (Gökalp, 1992). Eğitim soyut ve dinamik bir kavram olduğundan birçok yazar tarafından birçok farklı kuramsal temele dayandırılmıştır (Özkan, 2006). Eğitim psikolojisinde eğitim ise, insanın doğuştan içinde barındırdığı gizli güçlerin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesidir (Başaran, 1990: 26). Bu düşünce ile aynı yönde

olan Durkheim'a göre eğitim, bireyde fiziksel, ahlaki ve zihinsel potansiyelin harekete geçirilmesidir (Ergun, 1999).

Pek çok değişik perspektifle ele alınmış eğitim kavramı için çoğunlukla kişinin davranışlarında tecrübeleri vasıtasıyla bilinçli bir şekilde istendik davranışlar edindirme süreci olarak ifade edilebilecektir (Ertürk, 2013)

2.2. Okul Kavramı

Okullar, önceden belirlenmiş bir müfredat çerçevesinde eğitim veren öğretmenler tarafından belirli bir yer ve zamanda yürütülen eğitim-öğretim kurumları olarak tanımlanmaktadır (Sharma, 2003). Okulların sahip olduğu bu misyon, toplumun değişen rolleri, ilgi, istek ve ihtiyaçlarının tarihsel süreç içinde etkisiyle oluşmuştur. Başlangıçta resmi olmayan bir yapıya sahip olan okullar, zamanla yaşanan değişimlerle birlikte resmi bir eğitim kurumu kimliği kazanmak zorunda kalmıştır. Bartlett ve Burton (2014: 81) eğitim kurumlarını kurmak için kişileri ve yetkilileri neyin teşvik ettiğini anlamak ve okul ve okullaşmanın nasıl geliştiğini anlamak, eğitimin mevcut durumunu anlamamıza yardımcı olacaktır diye belirtmektedirler.

Okul kavramı, Latince "scola" kelimesinden türetilmiştir ve "boş zaman faaliyeti" veya "serbest zaman" anlamına gelmektedir. Antik Yunanistan'da, okul genç kadınların ve erkeklerin ünlü bilim adamlarından ve filozoflardan eğitim almak için boş zamanlarında bir araya geldikleri mekanlar olarak bilinmektedir (Sharma, 2003: 88). Bu mekanlarda insanlar, ruhlarının gelişimini, yaşamlarının ve kültürlerinin farklı yönlerini tartışmak için bir araya geldikleri mekanlar olmuştur. Bu tartışma ortamları "skole" olarak adlandırılmış ve zamanla eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü yerler haline gelmiştir (Sahu, 2002: 85). Günümüzde okul, eğitimsel faaliyetlerin yürütüldüğü fiziksel mekanlar olarak anlaşılırken, hayat okulu, düşünce okulu gibi pek çok anlama da sahip olabilmektedir (Senge vd., 2014: 320).

Okullar, ailelerden sonra çocuğun ikinci eğitim ortamıdır ve çocuk burada aile dışındaki toplumla sosyalleşir. Okullar, ailedeki serbest zamanı yerine belirli bir program dahilinde ilerleyen, düzenli bir yaşamın örneklerini veren eğitim kurumlarıdır. Okulun en önemli katkılarından biri düzen bilincidir. Okullar, öğrencilerin yanı sıra öğretmenler, yöneticiler, uzmanlar, temizlik personeli ve güvenlik görevlileri gibi birçok kişinin katılımıyla çalışan ve toplu bir sorumluluk bilinci oluşturma hedefi taşıyan zorlayıcı bir organizasyondur. Okullar, öğrencileri devlet için iyi bir vatandaş olarak yetiştirerek, toplumun bütünlüğünü

bozmadan ortak milli değerleri koruyan devlete yardımcı kuruluşlardır (Akdeniz, 1994: 118-119).

Okullar, öğrencilerin yeteneklerini keşfetmelerine ve potansiyellerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olmakla kalmayıp, aynı zamanda üretken bir nitelik taşımaktadır. Öğrencilerin kazandığı bilgiler, ileride mesleklerine yön vermek isteyen bireylerin ilgi alanlarını belirlemelerine yardımcı olur. Bu nedenle okullar, gelecek planları ve mesleki hedefler belirlemede en önemli adımdır. Okulların eğitim sürecinde ürettikleri bireyler, aslında toplumun kazandığı birer değerdir (Akyüz, 1991: 267).

Okul, bir açık sistem olarak işlev görür ve çıktılar için bilgiye ihtiyaç duyar. Mezunların iş bulma durumu, işverenlerin mezunlardan memnuniyet seviyeleri, mezunların bir üst okula devam edip etmediğı, iş piyasasının ihtiyaç duyduğı insan niteliğı ve sayısı gibi konular geri bildirim yoluyla sağlanır. Ayrıca okulun ürün ve hizmet çıktıları ile öğretim süreci, program ve kalitesine dair öneriler ve eleştiriler de bu geri bildirimler aracılığıyla elde edilir. Bu süreç, negatif entropi (yeni öğrencilerin okula girişi) gibi durumları da içermektedir (Yalçınkaya, 2002).

Timperley (2005), okul organizasyonu okul liderlerini, öğretmenleri ve hem okul içindeki hem de okul dışındaki öğrencileri içerdüğinden, okulların yalnızca güçlü bir kültüre sahip olmaya güvenemeyeceğini belirtir. Bu nedenle okul örgütlerine öğretmen-yönetici ilişkileri, okula aidiyet duygusunun ölçülmesi, liderlerin ve kültürün şekillendirilmesi dahil olmak üzere çok boyutlu yaklaşmak önemlidir. Bu nedenle araştırmalar, okulların amaçlarına ulaşmasında en etkili ve önemli noktalardan birinin iyi liderlik yoluyla okul kültürünü şekillendirmek olduğunu göstermektedir.

Okul kültürünün yaratılmasında, sürdürülmesinde ve dönüştürülmesinde okul personelinin değişen bir rol oynadığı tartışılmaktadır. Müdür, beklentilerini öğrenci ve öğretmenlerle paylaşır ve okulda olumlu bir kültür oluşmasında okulun işleyişinin önemli bir yere sahip olmasına özen gösterir (Balcı, 2002: 187-8). Okulun sembolleri, normları, değerleri, inançları, ritüelleri ve kahramanları liderler tarafından yaratılmalı, geliştirilmeli ve korunmalıdır. Bu unsurlar, okulun vizyonunu ve misyonunu etkili bir şekilde uygulayabilmesi için okul kültürüne inanmaları gerektiğı için okul yöneticilerinin öncelikli olarak ele almaları gereken konulardır (Bush, 2003: 172). Okul üyelerinin rolü, bu unsurlara bağlı kalarak okulun bütünlüğünü ve sürekliliğini sağlamak, bu değerleri diğer okul üyelerine aktararak örgütsel bütünlüşmeyi ve işleyişi güçlendirmektir.

Okul müdürleri, ğrenci başarısını artırmak, personel verimliliğini artırmak ve memnuniyetini sağlamak gibi önemli sorumlulukları üstlenirler (elikten, 2006). Bu doğrultuda, okul kültürünü şekillendirerek toplumun değer ve inançlarına uygun bir şekilde yetişen nesiller yetiştirebilirler. Müdürler, ğretmenlerle İş birliği yaparak kurumun başarısını sağlamak ve bütünleşik bir vizyon oluşturmak için çalışırlar. Kurum içinde gelenek ve amacı şekillendirerek oluşturulan kurum kültürü, okulun büyümesine ve etkililiğine hizmet etmelidir (Kafalı, 2022).

Demirkol ve Savaş (2012) tarafından belirtildiği gibi, örgüt kültürünün oluşumu, devamı ve gelişiminde yöneticilerin önemli katkıları ve etkileri vardır. Yöneticiler, rgtsel başarının artırılması için örgüt kültürünün temelinde yatan inanç ve varsayımları anlamaları, okul kültürünün etkinliğini sürdürmek için aralarındaki koordinasyonu sağlamaları ve ekip içinde ortak bir payda oluşturarak çalışanları örgütün dinamikleri etrafında birleştirmeleri gerekmektedir. Ayık ve Ada (2009) bu yaklaşımın, verimli, dinamik ve alışkan çalışanlardan oluşan örgütsel bir ortamın oluşturulmasına yardımcı olduğunu belirtmektedir.

Okul kültürü, hem oluşturulması hem de sürdürülmesi için çaba, paylaşım ve sağlıklı iletişim gerektirir. Bu nedenle, okulda var olan kültürün korunması ve yaşatılması için de benzer bir çaba ve paylaşım göstermek önemlidir. Okula özgü gelenek ve göreneklerin uygulanması, sürekli bir ödül sistemi, ortak bir vizyonun sürdürülmesi ve geliştirilmesi, bireysel ve ekip çalışmasının takdir edilmesi, moral ve motivasyonun sağlanması gibi faktörler okulun devamlılığı için önemli etkenlerdir (Kafalı, 2022).

2.3. Öğretmen

Öğretmenlik, Türk Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre Devletin eğitim, ğretim ve yönetim işini üstlenen özel bir uzmanlık mesleğidir. Bu işi yapan ğretmen Türk Milli Eğitiminin temel ilkelerine ve hedeflerine uygun olarak görevini yerine getirmelidir. Bu mesleğe giriş pedagojik formasyon, genel kültür ve özel alan eğitimleri ile mümkündür (MEB, 2019). Öğretmen yaptığı için farkında ve alanına hakim olarak ders öncesinde hazırlığını yapan, merak uyandırarak planlarını ve ğretim yöntemini seçen, kriz durumlarını ise avantaja çevirebilen kişidir. Bir ğrencinin sadece akademik başarısı ile ilgilenmeyen, kişisel problemleriyle başa çıkma becerisi gibi konularda da bilgi veren, onları seven, okul içinde ve toplumsal hayatta sorumluluklarını bilen saygın kişidir. Bunun yanında düşünmeyi öğreten, düşüncelerini hayata aktarabilme becerisi kazandıran, yorumlama becerisine sahip,

hayal gücünü ve yaratıcılığını ortaya koyabilen, teknolojiyi izleyerek onu en yararlı şekilde kullanabilen ve kullanmayı öğretebilen ve yeni öğretim yöntemlerini takip ederek sınıfta uygulayabilen kişidir (Bozca, 2015).

Dünya ve şartlar değiştikçe her şey gibi öğretmenlik anlayışında da bazı değişimler olmaktadır. Öğretmenlik, herkesin yapabileceği bir meslek olarak algılanmamaktadır. Türkiye’de öğretmenlik, genel olarak yaşanan gelişmelerin de katkısıyla artık daha yetkin olarak eğitilen kişilerce gerçekleştirilmektedir (Taşkaya, 2012). Öğretmenlerden beklenen çok sayıda rol ve görev vardır. Bunlar geçmişte ne kadar önemliyse günümüzde de önemini yitirmemekte hatta gelecekte de önemini devam ettirecektir (Özer ve Gelen, 2008). Çünkü öğretmenlik geçici, mevsimlik ya da gelişen teknolojiyle varlığına daha az gereksinim duyulan bir meslek değildir. Her zaman var olmakta, değişen şartlara göre biçimlenip varlığını sürdürmektedir. Öğretmenlik mesleğinin bu kadar önemli olmasının en büyük sebeplerinden biri de eğitimin, öğretmenlik mesleğiyle yakından ilişkili olması ve ondan doğrudan etkilenmesidir.

2.4. Rehber Öğretmen

Eğitim, sadece bilgilerin aktarılması süreci olmaktan çıkıp, bireylerin zihinsel gelişimlerinin yanında duygusal, bedensel ve sosyal gelişimlerini de destekleyecek bir yaklaşımla yürütülmektedir (Yüksel, 2003). Eğitimin gerçekleştiği okullarda, öğretim ve yönetim hizmetlerinin dışında bireyin tüm yönleriyle gelişimini merkeze alan öğrenci kişilik hizmetleri bu yaklaşımın yansıması olarak işlev görmektedir (Yıldırım, 2021). Öğrenci kişilik hizmetleri içinde sağlık, sosyal yardım, sosyal kültürel, özel eğitim ve özel yetiştirme gibi hizmetlerin yanı sıra bireyin bütünlüklü gelişimine odaklanan psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri (PDR) de bulunmaktadır (Yüksel, 2020). PDR hizmetleri, bireye kendisini tüm yönleriyle geliştirmeye yardımcı olacak şekilde doğrudan bir yardım etkinliği olarak sunulmaktadır (Altıntaş, 2021).

PDR hizmetleri başta bireyin kendini tanıması ve yönlendirmesi için verilen bir program olarak görülse de günümüzde bireyin psikolojik ve sosyal gelişimine katkı sağlayan bir süreç olarak anlaşılmaktadır. Rehberlik, farklı bilim dallarından farklı açıklamalar alarak kapsamı genişleyen ve değişen bir kavramdır. Psikoloji, sosyoloji ve eğitim alanlarındaki yaklaşımlar, bireyin hem kendisiyle hem de toplumla olan ilişkisini iyileştirmeyi amaçlamıştır (Özoğlu, 1982). Rehberlik ile ilgili alan yazınında bazı tanımlar şunlardır: Glanz’a (1974)

göre; bireyin sorunlarını çözmesine ve toplumun bağımsız ve sorumluluk sahibi bir üyesi olmasına yardımcı olacak deneyimlerin sunulduğu bir programdır. Öncül'e (2000) göre; bireye psikolojik destek verme, yol gösterme, kılavuzluk, etkileme ve danışmanlık yapmadır. Yüksel'e (2008) göre; bilimsel kurallar ve süreçlerle uzman kişiler tarafından verilen ve uzmanlık isteyen bir yardımdır. Schmidt'e (2017) göre ise rehberlik; bireyin kendini tanımasını ve toplumun kurallarıyla uyumlu bir şekilde yaşamasını sağlayacak, eğitim yoluyla uzmanlarca verilen düzenli bir yardımı ifade eder.

Rehberlik hizmetlerinin tanımlarından yola çıkarak şunlar söylenebilir; bireyin kendini tanıyarak ve geliştirerek (MEB, 2019), uzman bir kişi tarafından sunulan sistematik ve profesyonel psikolojik destek sürecidir (Derelioğlu, 2008). Rehberlik ile ilgili tanımlara bakıldığında aslında psikolojik danışmanlığın da önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Gibson ve Mitchell'in (1995) "Bireylere problemlerini çözme konusunda yardım etme; bireyin karar verme süreçlerinde gereksinimlerine uygun olarak uyumunu ve gelişimini sağlamaya yönelik bireysel olarak verilen bir yardım sürecidir" şeklindeki tanımı incelendiğinde iki kavramın birbirine bağlı olduğu ve bir arada bulunduğu söylenebilir. Yapılan tanımlar ışığında psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin son hedefinin kişinin kendini gerçekleştirme olduğu belirtilebilir; bireye verilen psikolojik danışma hizmeti, rehberlik hizmetlerinin temelini ve odak noktasını oluştururken rehberlik hizmetleri ile bir bütün halinde yürütülmelidir (Kepçeoğlu, 1994). Rehberlik ve Psikolojik danışma kavramları alandaki yeniliklerle birlikte hem zamanla hem de farklı yaklaşımlarla başta sadece rehberlik kavramı ile anılsa da genellikle birlikte kullanıldıkları ve ayrılmaz bir bütün oluşturdukları için "Rehberlik" kavramının yerine "Psikolojik Danışma ve Rehberlik" daha çok tercih edilir olmuştur (Özer, 2020).

2.5. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanı

İnsanlar eski zamanlardan beri karşılaştıkları sorunları çözmek için başkalarının fikirlerine danışmışlar ve birbirlerinin yardımına yetişmişlerdir. Bu geçici bir durumdur ve düzenli bir psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti olarak kabul edilmemektedir. Günümüzde sistematik bir psikolojik danışma ve rehberlik anlayışı okullarda yerini almıştır (Kantarcıoğlu, 1987). Psikolojik danışmanlığın geçmişten günümüze birçok tanımı yapılmıştır. Psikolojik danışma, bireylere dört ana alanda destek olmayı hedefleyen profesyonel bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bunlar: kendini değerlendirme ve anlama, benliğin kişisel-sosyal

özelliklerine uyum sağlama, sosyal gerçeklik, mevcut ve gelecekteki durumlara yönelim ve kişisel potansiyelin gelişimidir. Kumar (2010) psikolojik danışmanlığı bireylerin her türlü öğrenime katılarak kendilerini eğitmelerini sağlamanın etkili bir yolu olarak görmektedir. Kuzgun (1991) ise psikolojik danışmanlığın, kendini tanımayı, çevredeki olasılıkların farkına varmayı ve doğru kararlarla kendini tanımayı içeren sistematik ve düzenli bir yardım olduğunu belirtmiştir. Girgin (2014) tarafından geliştirilen bir başka tanımda ise psikolojik danışma, karar vermede yaşanan sorunlarda bireylere yardım edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bireyler hayatlarını ve çevrelerini etkileyen çeşitli kararlar almak zorunda kalabilmektedirler. Bu gibi dönemlerde kişiler psikolojik danışmanlığa ihtiyaç duyabilirler. Psikolojik danışmanlık bu süreçlerde bireylere destek sağlamaktadır.

Kepçeoğlu (1993), danışmanlığın uzmanlar tarafından sunulan bir tür yardım olarak ifade etmiştir. Bu yardımın temel amacı, bireyin kendi iç dünyasını anlaması, sorunlarını çözmesi ve kişisel becerilerini geliştirmesine destek olmaktır. Erkan (2014) ise psikolojik danışmanlığı bir süreç olarak ele alır ve uzmanların bu süreç içinde rehberlik ettiğini vurgular. Bu süreç, modern dünyanın gereksinim duyduğu mutlu ve üretken bir birey olma yolunda önemli bir rol oynar. Yeşilyaprak (2016), özellikle öğrencilerin gelişimi ve uyumu açısından psikolojik danışmanlığın önemine vurgu yapar ve bu İş birliğinin sürekli devam etmesi gerektiğini, profesyonel bir süreç olarak görülmesi gerektiğini belirtir.

Altıntaş (2015) ise danışmanlık ve rehberliği şu şekilde açıklar:

- Danışmanlık ve rehberlik, bir süreçtir ve birbirleriyle ilişkilendirilebilecek faaliyetleri içerir.
- Danışmanlık, kişinin yolunu aydınlatmayı amaçlayan faydalı bir etkinliktir ve tavsiye veya rehberlik vermekle aynı değildir.
- Psikolojik danışma, bilimsel ilkeler ve yöntemler kullanarak bireyler için uygulanır.
- Psikolojik danışmanlığın temel amacı, bireyin kendini gerçekleştirmesine yardımcı olmaktır.

2.6. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri

Eğitim, sadece bilgi aktarımı değil, aynı zamanda bireylerin duygusal, fiziksel ve sosyal yönden de gelişmelerine katkı sağlayan bir süreçtir (Yüksel, 2003). Eğitimin gerçekleştiği okullarda, öğrencilerin hem akademik hem de kişisel gelişimlerini desteklemek için öğrenci kişilik hizmetleri sunulmaktadır (Yıldırım, 2021). Bu hizmetler arasında sağlık,

sosyal yardım, sosyal kültürel, özel eğitim ve özel yetiştirme gibi alanlar bulunmaktadır (Yüksel, 2020). Ayrıca, öğrencilere kendilerini tanımaları ve geliştirmeleri için doğrudan yardım sağlayan psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri (PDR) de mevcuttur (Altıntaş, 2021). PDR hizmetleri, bireyin bütünlüğüne odaklanan bir yaklaşımla verilmektedir.

Rehberlik, farklı disiplinlerden etkilenecek çeşitli açılardan tanımlanmış bir kavramdır. Psikoloji, sosyoloji ve eğitim gibi alanlar, rehberliğin bireyin kendisiyle ve çevresiyle uyumlu olmasını sağlayan bir süreç olduğunu vurgulamıştır (Özoğlu, 1982). Rehberlik, alan yazında şöyle tanımlanmıştır: Glanz (1974) rehberliği, bireyin sorunlarını çözebilmesi ve toplumun bağımsız ve sorumluluk sahibi bir üyesi olabilmesi için kazandırılması gereken deneyimleri içeren bir program olarak görür. Öncül (2000) rehberliği, bireye psikolojik destek verme, yol gösterme, etkileme ve kılavuzluk etme olarak tanımlar. Yüksel (2008) rehberliği, bilimsel kurallar ve süreçlerle uzman kişiler tarafından verilen ve uzmanlık isteyen bir yardım olarak ifade eder. Schmidt (2017) ise rehberliği, bireyin kendine olan farkındalığını arttırmasını ve toplumun normlarına uygun bir yaşam sürdürmesine yardımcı olacak, eğitim yoluyla uzmanlarca düzenli olarak verilen bir yardım olarak tanımlar.

Rehberlik, bireyin kendini bütün olarak geliştirmesine yardımcı olmak için (MEB, 2019), bir uzman tarafından verilen düzenli ve profesyonel psikolojik yardım sürecidir (Derelioğlu, 2008; Yeşilyaprak, 2012). Rehberliğin tanımında, psikolojik danışmanlığın önemli bir rolü olduğu görülmektedir. Gibson ve Mitchell (1995) psikolojik danışmanlığı, bireylere sorunlarını çözmede destek olma, karar verme süreçlerinde uyum ve gelişim sağlama, birebir verilen bir yardım süreci olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi, iki kavram birbirine bağlıdır ve birlikte kullanılır. Tanımlardan da anlaşıldığı gibi, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin son hedefi, kişinin kendini gerçekleştirmesidir. Bu nedenle, psikolojik danışma hizmeti, rehberlik hizmetlerinin temelini ve merkezini oluştururken, rehberlik hizmetleri ile bütünlük içinde yürütülmelidir (Kepçeoğlu, 1994; Tan, 2013; Tatlilioğlu, 2013). Rehberlik ve Psikolojik danışma kavramları, alanda yaşanan gelişmelerle birlikte hem zamanla hem de farklı yaklaşımlarla başta sadece rehberlik kavramı ile anılsa da, sıkça birlikte kullanıldıkları ve ayrılmaz bir bütün oluşturdukları için “Rehberlik” kavramı yerine “Psikolojik Danışma ve Rehberlik” daha çok tercih edilmeye başlanmıştır (MEB, 2011; Özer, 2020).

2.6.1. Eğitsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri

Eğitsel rehberlik hizmetleri, bireyin kendine uygun eğitsel kararlar vermesi, eğitime olumlu bakması ve yaşam boyu öğrenme sürecinde gelişmesine katkı sağlaması için (MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, 2017) bireye ve ailesine verilen hizmetlerdir. Bu hizmetlerde rehber öğretmenlerin rolü çok önemlidir. Rehber öğretmenler, öğrencilerin öğrenmeye ihtiyaç duydukları her aşamada onlara anlamlı bir öğrenme deneyimi sunmalı ve bireysel farklılıklarını dikkate alarak uygun öğrenme ortamlarını hazırlamalıdır. Böylece öğrencinin öğrenmeyi öğrenmesine yardımcı olunmalıdır.

Eğitsel rehberlik ve danışma, bireyin öğrenme sürecinde karşılaştığı sorunlara yardımcı olmaktadır. Öğrencinin hangi okula gideceği, hangi dalı ve seçmeli dersi seçeceği, seçtiği okul ve derslerde nasıl başarılı olacağı gibi konularda eğitsel rehberlik hizmetleri sunulmaktadır. Öğrencinin başarısı için ders çalışma yöntemlerini, alışkanlıklarını ve zorluklarını nasıl aşacağını öğrenmesi bu noktada önemlidir. Ayrıca üstün yetenekli ve özel eğitim gereksinimi olan öğrencilerin tanınması ve uygun eğitim programlarına yönlendirilmesi gibi faaliyetleri de kapsamaktadır (Tan, 1992: 104-105).

Eğitsel rehberlik hizmetleri, öğrenciye öğrenmeyi öğrenmesi için yardımcı olmaktadır. Öğrenciye zaman yönetimi, planlama, verimli ders çalışma yöntemleri, sınavlara hazırlık, yetenek geliştirme, öğrenme engellerini aşma gibi konularda olumlu tutum ve alışkanlıklar kazandırmak için destek verilmektedir. Bu hizmetler sadece başarısız öğrencilere değil, tüm öğrencilere verilmelidir. Genellikle grup olarak verilen eğitsel rehberlik hizmetleri gerektiğinde öğrencilerle bireysel olarak da devam ettirilebilmektedir. Tüm bu çalışmalar belli bir program doğrultusunda, planlı ve sistemli şekilde yapılmalıdır (Yeşilyaprak, 2009: 136-137).

Rehber öğretmenler, öğrencilerin akademik başarılarını yükseltmek için öğrencilerin öğrenme stillerine uygun faaliyetler düzenlemektedirler. Öğrencilere bir amaç belirleme, zamanı etkili kullanma, verimli ders çalışma becerileri kazandırma gibi konularda yardımcı olmaktadır. Ayrıca öğrencilerin öğrenme stillerini belirlemelerine, sınav kaygısını azaltmalarına, farklı sınıf seviyelerine uyum sağlamalarına destek vermekte; devamsızlık yapan öğrencilerle ilgilenmekte ve gerekli rehberlik hizmetlerini vermekte; (Okullarda Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Kılavuzu, 2005: 8-9).

Eğitsel rehberlik hizmetleri, öğrenci velilerine de verilmektedir. Örneğin; okula yeni başlayan öğrencilerin velileri, okulu nasıl gezebilecekleri, çocuklarına evde okul çalışmalarında nasıl destek olabilecekleri, ders çalışma alışkanlıklarını nasıl

kazandırabilecekleri gibi konularda bilgi sahibi olmaktadırlar. Velilerle grup toplantıları düzenleyerek okulun hedefleri, faaliyetleri, hizmetleri ve kaynakları, sosyal ve kültürel etkinlikleri vb. gibi konularda konuşulmaktadır. Ders programı oluşturulması ve öğrencinin programa uygun hazırlanması gibi konularda danışman-öğrenci-veli iş birliği şeklinde eğitsel danışma yapılabilmektedir (Tan, 1992: 121).

2.6.2. Kişisel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri

Kişisel rehberlik ve Psikolojik Danışma, bireylerin kendilerine ait kişisel sorunlarını çözmelerine yardımcı olan psikolojik destek hizmetleridir. Kişisel sorunlar, mesleki ve eğitsel sorunlardan sonra Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanının bir parçası olmuştur. Kişisel sorunlar, bireyin sosyal ilişkilerini etkilediği için, bu alanda “kişisel-sosyal rehberlik ve Psikolojik Danışma” terimi de kullanılmaktadır (Kepçeoğlu, 2004: 74)

Kişisel-psikolojik sorunlarla ilgili rehberlik, okulda bireyin kendisini psikososyal bir gerçeklik olarak tanımasına ve kabullenmesine, çevresini doğru algılayarak kendi beceri ve olanaklarını bu gerçeklik içinde en iyi şekilde değerlendirmesine destek olur. Böylece, bireyin gelişimini ve uyumunu zorlaştıran duygusal gerilimlerden ve kederlerden arınan, sosyal ilişkilerinde daha başarılı tutum ve yetenekler kazanan birey, daha etkin bir öğrenme ve gelişme süreci yaşar (Tan, 1989: 123). Kişisel rehberlik, öğrencinin kendisini bilmesi, anlaması, güçlü ve zayıf yönlerini fark etmesi ve geliştirmesi; kendine inanan, insanlarla ilişkilerinde yetenekli; kişisel ve sosyal açıdan uyumlu ve dengeli bir birey olmasına destek olan hizmetlerdir. Bu konularda her öğrencinin farklı zamanlarda ve farklı seviyelerde yardıma gereksinimi olabilir (Yeşilyaprak, 2008: 71).

Kişisel rehberlik, bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarına, yaşadıkları zorluklarla daha iyi baş etmelerine ve hayatlarından daha çok memnun olmalarına yardımcı olan psikolojik destek hizmetleridir (Kaya, 2006: 171). Kişisel rehberlik hizmetleri, bireylerin, kişilik ve toplumsal alanda gelişmelerine katkı sağlayan hizmetlerdir. Bireylerin, çevreleriyle daha uyumlu olmaları, sağlıklı insan ilişkileri kurmaları ve sorunlarını daha etkin bir şekilde çözmeleri için verilen yardımlardır. Çocuklara küçük yaşlardan itibaren sosyal yetenekler öğretmek, öfke kontrolü ile ilgili çalışmalar yapmak, problem çözme ve karar verme yeteneklerini geliştirmek, kişisel rehberlik çalışmalarının örneklerindendir (Aydın, 2007: 89).

Problemin nereden kaynaklandığına bakılmaksızın her problem biraz da kişisel bir meseledir. Mesela, bir grup öğrencinin karşılaştığı bir eğitim sorunu ya da bir meslek seçimi sorunu dışarıdan aynı gibi görünse de aslında her bir öğrenciyi farklı şekillerde etkileyebilir.

Bu yüzden, Psikolojik Danışma ve Rehberlikte genel bir kural olarak bireylerin problemlerine dışarıdan bakmak; bunlara önem derecesine göre sıralamak; hatta mesleki, eğitim ve kişisel diye ayırmak doğru bir yaklaşım değildir (Kepçeoğlu, 2004: 74).

2.6.3. Mesleki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri

Mesleki rehberlik ve danışmanlık, psikolojik danışmanlık ve rehberliğin bir alanıdır. Bu alanda kişiye eğitim ve meslek yollarında nasıl başarılı olabileceği, hangi özelliklere sahip olması gerektiği, hangi eğitim ve meslek fırsatlarının olduğu gibi konularda bilgi verilir. Ayrıca kişinin meslek seçimini etkileyen faktörler araştırılır ve doğru kararı alması için destek sunulur (Kuzgun, 2008). Meslek seçimi hayatımızı etkileyen önemli bir karardır. Bu yüzden bu süreçte öğrencilere yardım edilmelidir (Doğan ve Kuzgun, 2008). Okullarda özellikle lise döneminde öğrencilerin meslekleri tanınması, mesleklerin nasıl olduğunu öğrenmesi, kendilerini, ilgi ve yeteneklerini bilmesi, kendileriyle meslekler arasında uyumlu eşleştirmeler yapması için okul rehberlik ve psikolojik danışma servisi çok önemlidir. Ülkemizde bu alanda eğitim kurumlarında psikolojik danışmanlar bireylere ve gruplara çeşitli hizmetler vermektedir (Yeşilyaprak, 2019).

Okullarda gerçekleştirilen mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı çalışmaları, bireyin kendi potansiyelini ve ilgi alanlarını daha iyi anlaması açısından büyük bir öneme sahiptir (Çivildag vd., 2015). Bu bağlamda, okul psikolojik danışmanlarına önemli görevler düşmektedir. Öğrencilerin gelecekteki mesleklerini seçerken kendi özelliklerine uygun kararlar almaları, ileride işlerinden memnuniyet ve mutluluk sağlamaları için son derece kritiktir. Okul psikolojik danışmanlarından beklenen en önemli görevlerden biri, öğrencilere, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir sonraki eğitim veya meslek adımını doğru bir şekilde seçmelerine yardımcı olmaktır (Korkut, 2007).

2.7. Okul Yönetimi

Yönetim ve idare kavramları bazen birbirine karıştırılır. Ancak, okul gibi bir organizasyonda, yönetim kaynakların tahsis edilmesine dayalı olarak planlama, tasarım, eylem başlatma, faaliyet izleme ve sonuçların talep edilmesi gibi işlemleri içerirken, idare politika, prosedür, kurallar ve düzenlemelerin uygulanmasını içermektedir (Hoy ve Miskel, 1996). Bu nedenle, yönetim ve idare kavramları birbirine bağlı olsalar da farklıdırlar. Örneğin, bir okul müdürü, ülke genelinde eğitim politikalarının uygulanmasında bir idari rol

üstlenebilecektir (Mulford, 2003).Okul müdürleri, eğitim sisteminin son hedefi olan kaliteli eğitim ve öğretimin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, bu hedefe ulaşmak için etkili bir yönetim ve idari mekanizmanın varlığı şarttır. Bu nedenle, okul müdürlerinin sadece yönetim ve idari rollerinin değil, aynı zamanda liderlik ve denetleme rollerinin de önemli olduğu söylenebilecektir (Bernard, 2008).

Okulların yönetimi ve idarecilerinin rolü ve beklentileri zaman içinde evrim geçirmiş ve dönüşmüştür. Artık okul yöneticileri sadece mevzuatı bilmekle ve geleneksel, statükoyu korumakla sınırlı kalmamalıdır. Küreselleşme, bilimsel yaklaşımlar, enformasyon teknolojisi, örgütsel öğrenme ve toplam kalite yönetimi gibi konulara hakim olmalı ve bu alanlarda yeni roller üstlenmelidirler. Ayrıca okul yöneticileri, okulun misyonunu ve vizyonunu belirleyerek stratejik hedeflerini tespit etmeli ve okul içinde İş birliği kültürünü teşvik etmelidir. Yönetişim anlayışını benimsemeli ve olumlu bir okul iklimi yaratmalıdırlar (Yavuz, 2006: 6). Ayrıca okul yöneticileri, iletişim becerilerini geliştirerek öğretmenler, veliler, öğrenciler ve diğer personel arasında İş birliğini arttırmalı ve liderlik etmelidir. Olumlu bir okul iklimi, hem okul etkililiğini arttırırken hem de öğrenci başarısını yükseltir (Şentürk, 2010: 64).

Okul müdürleri, etkin problem çözme becerileri ile öğretmenleri motive etme gibi geniş bir yelpazede gelişim göstermeleri gereken yetkinliklere sahip olmalıdır. Çünkü okul yöneticilerinin liderlik davranışları, öğretmenlerin performansları ile yakından ilişkilidir (Açıkalın, 1994). Okul müdürlerinin davranışları ve liderlik tarzları, öğretmen ve öğrenci çıktıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Sarier (2013) meta-analiz çalışmasında, müdürlerin sergilediği demokratik, dönüşümcü, öğretimsel ve kültürel liderlik tarzlarının okul çıktıları ile güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkileri olduğu belirtilmektedir.

Okulların hedeflerine ulaşması için, okul yöneticisinin liderlik yapabilme becerisi oldukça önemlidir. Bu beceri, okul müdürünün okuldaki varlığı ve uygun davranışları ile mümkün olur. Okul lideri, sorumluluğunun tamamını üstlenmeli ve sürekli kendisini geliştirmelidir (Şahin, 2003: 21). Bu sayede, okul müdürü öğretmen ve öğrenciler üzerinde pozitif bir etki yaratabilir (Taş, Çelik ve Tomul, 2007: 86). Okul müdürü liderlik özellikleri ile birlikte takipçilerinin ihtiyaçlarını karşılamalı, problemlerini çözmeli ve performanslarını arttırmalıdır (Özkan ve Temiz, 2017). Bir yönetici olarak okul müdürünün sergilediği liderlik davranışları, okulun hedeflerine ulaşması açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, okul liderliği davranışları ve stilleri incelenerek, okul çıktıları üzerinde yol gösterici olabilir.

Okul yönetiminin işi, okul personelini ve maddi kaynaklarını en etkili şekilde kullanarak okulu hedeflerine ulaştırmaktır. Okul yöneticisi bu işleri yaparken çeşitli ve

karmaşık davranışlar gösterir. Bu davranışlar, bir liderin üstlendiği rolleri oluşturur. Okul yöneticisi bu rolleri üstlenirken eğitimin başı olmalıdır (Taymaz, 1986). Eğitim sisteminin başarılı olmasında okul liderlerinin ve yöneticilerinin katkısı büyüktür (Bursalıoğlu, 1979: 7). Çünkü yönetici okuldaki en yetkili kişidir. Okulun diğer birimleriyle iyi iletişim de yöneticinin başarısında önemli rol oynar. Bu yüzden yönetici, okulun sorunlarının ve gelişiminin farkında olmalıdır (Fidan ve Erden, 1992). Bir örgütün amaçlarına ulaşması, örgütün insan ve maddi kaynaklarının en etkili şekilde kullanılmasıyla mümkündür. Bir okul yöneticisinin bunu başarabilmesi eğitim öğretim hizmetlerinin en önemli parçası olan Rehberlik Hizmetlerine ilişkin Okul Yöneticilerin tutumu, ilgisi ve bilgi düzeyi son derece önemlidir. Bu nedenle Rehber Öğretmenlerle yapılacak işbirliği, eşgüdüm ve koordinasyonun okulun kalitesini ve verimliliğini de doğal olarak artıracaktır.

2.8. İlgili Araştırmalar

Yorgun, Mert ve Köksal (2019) yaptıkları çalışmada okul yöneticileri ve psikolojik danışmanlar, öğrencilere iletişim, öfke kontrolü, benlik saygısı, akran zorbalığıyla başa çıkma, duygu düzenleme, sorumluluk alma, problem ve çatışma çözme gibi becerilerin kazandırılmasının önemine ortaklaşa vurgu yapmışlardır. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar, evrak işleri, bireysel görüşmeler, görev dışı işler, zorunlu projeler ve kriz müdahaleleri gibi faaliyetlerin zamanlarının büyük bir kısmını tükettiğini belirtmişlerdir. Hem okul yöneticileri hem de psikolojik danışmanlar, öğrencilere yönelik psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin etkinliği için gerekli koşullar konusunda benzer görüşlerde birleşmiş ve bu hizmetlerin olumlu yönlerini vurgulamışlardır.

Can ve Nikolayidis'in (2021) yaptıkları çalışma okul rehberlik hizmetlerinin öğrencilerin kişisel, sosyal ve psikolojik gelişimine önemli katkılar sağladığını göstermektedir. Bu hizmetler, okul yöneticilerinin iş yükünü azaltma, öğretmenlerin öğrencilerle karşılaştıkları sorunları çözme, velilerin eğitilmesi ve öğrencilerle ilişkilerinin güçlendirilmesi, toplumun bilinçlendirilmesi gibi alanlarda da olumlu etkiler yaratmaktadır. Araştırmada belirtilen okul rehberlik hizmetlerini etkileyen faktörler arasında öğretmenler, veliler, yöneticiler, çevre, öğrenciler, toplumsal algı, yasal düzenlemeler, rehberlik bilinci ve çalışma koşulları sayılmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, bu hizmetlerin daha etkili yürütülebilmesi için yasal düzenlemelerin yapılması, rehber öğretmenlerin daha etkili

alışmalarının sağlanması, velilerin, rretmenlerin ve okul yöneticilerinin bu konuda daha iyi bilgilendirilmesi ve rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerektiği vurgulanmıştır.

Aydın, Arastaman ve Akar (2011) yaptıkları araştırmaya göre rehber rretmenler ve okul yöneticileri arasındaki işbirliği ve anlayış eksikliği nedeniyle çatışmalar yaşanmaktadır. Rehber rretmenler, okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin kapsamını ve rehber rretmenlerin görevlerini tam olarak anlamadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum, yöneticilerin rehber rretmenlere, mesleki sınırları dışında kalan işleri yapmalarını talep etmelerine yol açmaktadır, bu da rehber rretmenler arasında rahatsızlık ve çatışmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bıçak ve Demirbolat (2019) yaptıkları çalışmada rehber rretmenler okul yöneticileri tarafından rehberlik hizmetleri için gerekli fiziki şartların sağlandığını, ancak yöneticilerin rehberlik hizmetlerinin dışında ek iş taleplerinde bulunduklarını belirtmişlerdir. Rehber rretmenler, yöneticilerden rehberlik çalışmalarına destek olmalarını, alana ilişkin bilgi sahibi olmalarını ve yanlış algıları düzeltmelerini beklemektedir. Ayrıca, rehber rretmenlerin diğer rretmenlerden beklentisi, rehberlik servisiyle iş birliği yapmaları ve yanlış algıları değiştirmeleridir. Araştırma bulguları, Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'nin gözden geçirilmesi ve rehber rretmenlerin görev tanımlarının daha açık hale getirilmesi gerektiğini ermektedir. Çalışma, orum ilinde belirlenen okullarda gerçekleştirilmiş olup, araştırmacılara farklı okul türlerinde ve daha geniş örnekleme nitel ve nicel verilerin bir arada kullanıldığı çalışmalar yapma nerisi sunmaktadır.

p ve diğerleri (2023) alışmalarında bir okulda rehberlik hizmetlerinin sunulmasının, renciler, okul yönetimi, PDR birimi ve velilerin tutum, davranış ve uygulamalarında belirgin olarak gzlemlenebildiğini ortaya koymuştur. Ancak, katılımcı görüşlerine göre mevcut rehberlik hizmetlerinin yetersiz olduğu belirtilmiştir. Katılımcılar, rehberlik hizmetlerinin güvenilir, kapsamlı ve ulaşılabilir olmasını ermektedir. Böylece renciler, rretmenler, veliler ve okul çalışanlarının bu hizmetlerden faydalanabilmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, rehber rretmen eksikliğinin giderilmesi, yeterli sayıda rehber rretmenin bulunmadığı okullarda görevlendirme yapılması, rehberlik hizmetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesi için gerekli kaynakların sağlanması ve fiziki ortamların iyileştirilmesi gerektiğini ermektedir.

Karaküçük (2010) alışmasında rehberlik servislerinin fiziksel koşullarının genellikle uygun veya orta seviyede olduğunu göstermiştir. Bu durumun, servislerin kamu ya da özel/dershane türüne bağlı olmadığı, her kurumda farklı nedenlerle değişiklik gösterdiği

belirlenmiştir. Önerilen ise, rehberlik servislerinin fiziksel ve mekânsal koşullarının, öğrencilerin ve eğitimcilerin gelişimsel ve kişisel ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak şekilde düzenlenmesi gerektiğidir.

İkiz ve diğerlerinin (2017) çalışma sonuçları, okul psikolojik danışmanlık hizmetlerinin etkili işleyişinde psikolojik danışmanların etik bilgi ve becerilerinin büyük önem taşıdığını vurgulamaktadır. Eğitim yöneticilerinin, psikolojik danışmanlara etik ilkelerin uygulanabilmesi konusunda destek olmaları gerektiği belirtilmiştir. En yaygın karşılaşılan etik sorunlar, danışmanların mahremiyetinin korunması ve farklı kültürlere karşı koşulsuz kabul sağlama konularında yoğunlaşmaktadır. Gizliliğin korunmasının başlıca etik ilke olarak öne çıktığı görülmüş, etik problemlerle başa çıkarken meslektaş desteğinin önemli olduğu anlaşılmıştır. Sonuçlar, okul psikolojik danışmanlık hizmetlerinde etik ilkelerin güncel ihtiyaçlara göre düzenlenmesi ve hem psikolojik danışmanların hem de eğitim yöneticilerinin etik ilkeler ve sorunlarla başa çıkma konularında eğitim almalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Arslan ve diğerlerinin (2019) yaptıkları araştırmanın sonuçları, psikolojik danışmanların günümüzde karşılaştıkları ve gelecekte karşılaşılabilecekleri başlıca sorunları belirlemiştir. En önemli problemler arasında alan dışı atamalar, kısa süreli eğitimler sonucu ortaya çıkan unvan problemleri, çok kültürlü danışma, yetkinlik sorunları ve gizlilik konuları yer almaktadır. Ayrıca, psikolojik danışmanlık mesleğinin branşlaşamaması ve etik kodların karmaşası gibi konular da gelecekteki potansiyel etik problemler arasında ifade edilmiştir. Araştırma, alan dışı atamalar ve kısa süreli eğitimlerle ilişkili yetkinlik sorunları, çok kültürlü danışma yeterlilikleri, psikolojik danışmanlık mesleğinin tanımının netleştirilmesi, ruh sağlığı yasasının önemi ve etik kodların güncellenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Gizlilik konusunun ise psikolojik danışmanlıkta süregelen önemli bir etik ikilem olduğu belirtilmiştir.

Otrar ve Özen (2009) yaptıkları çalışmada İstanbul Anadolu Yakası'ndaki devlet ilköğretim okullarında görev yapan 306 rehber öğretmen üzerinde yapılmıştır ve okul ortamında algılanan yıldırma davranışlarını çok boyutlu olarak incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma, rehber öğretmenlere yönelik bir anket kullanarak gerçekleştirilmiştir. Yaş gruplarına göre yıldırma davranışı uygulayanlar en çok 36-48 yaş arasındadır. Ayrıca, yıldırma davranışlarını en çok uygulayanlar %45,4 oranla okul yöneticileri, ardından öğretmenler ve en az idari personel olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin rehber öğretmenlere karşı yıldırma eylemlerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma nitel bir araştırma olup durum çalışması desenindedir. Bir durum (uzaktan eğitim) gibi güncel bir olgu hakkında kendi gerçekliği bağlamında, özellikle olgu ile bağlam arasındaki sınırlar belirlenmeye çalışılarak ampirik bir sorgulama yapılmıştır (Yin, 2012). Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre çalışma, bir durumun faktörlerini bütüncül bir yaklaşımla araştırır ve faktörlerin ilgili durumu nasıl etkilediğine ve onlardan nasıl etkilendiklerine odaklanır. Bir durumdaki ve ilgili durumdaki değişiklikleri ve süreçleri anlamaya çalışan bir vaka çalışmasıdır. Bu durumu derinlemesine açıklamak amacıyla çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, Yıldırım ve Şimşek (2013) tarafından gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal bir ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya çıkarılması için bir sürecin izlendiği bir çalışma olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırma önceden belirlenmiş bir gruba ya da ölçütü kapsayan bir durum olacağından ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 2023 – 2024 eğitim öğretim yılında Antalya ili Kepez, Muratpaşa ve Konyaaltı ilçelerinde görev yapan 6'sı kadın 6'sı erkek toplam 12 rehber öğretmenden oluşmaktadır. Nitel araştırmalarda olasılıklı örnekleme gerekli değildir ve genellikle az sayıda insanla çalışır ve kesin sonuçlar çıkarmak veya sonuçları popülasyona genellemek için hiçbir çaba yoktur (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler şu şekildedir:

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	Yaş	Deneyim	Çalıştıkları Okul
E	33	10	Anaokulu
E	27	3	İlkokul
E	55	25	Lise
K	30	5	Anaokulu
E	33	7	Ortaokul
E	40	14	Ortaokul
K	25	2	Ortaokul
K	28	3	Anaokulu
E	50	25	Lise
K	32	7	Lise
K	40	15	İlkokul
K	35	5	İlkokul

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmış ve verilerin toplanmasında görüşme tekniği kullanılmış ve veriler içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Araştırmada elde edilen tüm veriler kodlanmış, araştırmanın amacına uygun olarak çeşitli boyutlar ve bu boyutlara uygun temalar belirlenmiş, temalara ilişkin görüşler özetlenerek yorumlanmıştır. Yüz yüze görüşme yöntemi, toplumsal duyarlılığı sağlamak için bireylerin iç dünyalarına girerek bakış açılarını anlamaya çalışan nitel bir araştırma aracı olarak kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda görüşmecinin amacı, görüşülen kişinin iç dünyasına girerek görüşülen kişinin bakış açısını anlamaktır. Bu anlamda toplumsal duyarlılık en üstte yer almaktadır (Kuş, 2003). Görüşmelerden önce araştırmaya dahil edilmesi planlanan kişiler telefonla aranmış ve çalışma hakkında kısa bilgiler verilerek görüşme için uygun bir zaman kararlaştırılmıştır. Görüşmeler ortalama bir saat sürmüştür. Veri toplama süreci araştırmacı tarafından katılımcılarla derinlemesine yüz yüze görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada yer alan açık uçlu sorulardan oluşturulan taslak görüşme formları, uygulama öncesinde nitel araştırmadaki uzmanlara sunulmuş ve görüşme formunun geçerlik sorunları

giderilmeye çalışılmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda değerlendirilerek sonuçlandırılan yarı yapılandırılmış görüşme formunda araştırma konusu ile ilgili altı soruya yer verilmiştir. Katılımcıların görüşlerini ortaya çıkarmak ve analiz etmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular tüm katılımcılar için aynı şekilde hazırlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

3.4. Verilerin Analizi

Toplanan verilerin ayrıntılı olarak raporlanması ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığının açıklanması nitel bir araştırmada önemli geçerlik ölçütleri arasındadır (Morse vd., 2002). Bu tür analizlerin kullanıldığı bir çalışmada görüşülen kişilerden doğrudan alıntılara yer verilmesi ve sonuçların bunlara göre açıklanması geçerlilik açısından önemlidir. Nitel araştırmacının kullanabileceği başka geçerlilik stratejileri de vardır. Bu stratejiler iç ve dış geçerlik olmak üzere iki kısımda incelenmektedir. Nitel araştırmalarda iç geçerliliği sağlamak için araştırmada elde edilen bulguların farklı veri kaynakları, farklı veri toplama yöntemleri ve farklı analiz stratejileri kullanılarak doğrulanması gerekmektedir. Ayrıca farklı kaynak, yöntem ve stratejilere göre elde edilen bulgular anlamlı bir bütün oluşturmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu doğrultuda araştırmanın bulguları, kavramsal çerçevesi ve kuramla uygunluğu araştırılmış ve ortaya çıkan kavramların anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Ayrıca her katılımcıya bir kod numarası verilmiş ve bu numara kısaltma (K1, K2, K3, vb.) ile tanımlandıktan sonra eklenmiştir. Araştırmada doğrudan alıntılara yer verilmiş ve sonuçlar buna göre açıklanmıştır.

Nitel araştırmalarda veriler içerik analizine göre analiz edilmiş ve bulgular tema analizi tekniği kullanılarak tablolastırılmıştır. Görüşmelerden elde edilen nitel verilerin analizinde kodlama, tema bulma ve verilerin kod ve temalara göre düzenlenmesinden oluşan içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, yazılı ve sözlü materyalin sistematik bir analizidir ve söylenenlerin veya yazılanların kodlama yoluyla ifadesidir (Balcı, 2018). Görüşme sırasında katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar alt kategorilere ayrılarak açıklanmıştır. Katılımcıların alt kategorilere ilişkin verdikleri cevaplar sistematik bir şekilde bir araya getirilerek yorumlanmıştır. Bulguların yorumlanmasında katılımcıların kendi cümleleri de yer almıştır.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

İyi bir nitel araştırmada geçerlik ve güvenirlik, araştırmacının tarafsızlığını gösteren önemli faktörlerdir (Morse vd., 2002). Toplanan verilerin ayrıntılı olarak raporlanması ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığının açıklanması nitel bir araştırmada önemli geçerlik ölçütleri arasındadır. Bu tür analizlerin kullanıldığı bir çalışmada görüşülen kişilerden doğrudan alıntılara yer verilmesi ve sonuçların bunlara göre açıklanması geçerlilik açısından önemlidir. Nitel araştırmacının kullanabileceği başka geçerlilik stratejileri de vardır. Bu stratejiler iç ve dış geçerlik olmak üzere iki kısımda incelenmektedir. Nitel araştırmalarda iç geçerliliği sağlamak için araştırmada elde edilen bulguların farklı veri kaynakları, farklı veri Çalışmanın iç güvenirliğini artırmak için araştırma bulgularının tümü olduğu gibi yorum katılmadan aktarılmıştır. Yapılan görüşme ve gözlemlerden elde edilen veriler ile ilgili birbiri ile bağlantılı durumlar tespit edilmiş, temalar halinde başlıklandırılmış ve bulgular bu düzende sunulmuştur. Alt problemlerin her biri için bulgular kısmında katılımcıların görüşlerine doğrudan yer verilmiştir. Çalışmanın dış geçerliğinin artması için araştırma süreci ve süreç içinde yapılan çalışmalar basamaklar halinde ve detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri toplama süreci, verilerin analizi ve etik süreç basamakları ayrı başlıklar halinde ele alınarak detaylı bir biçimde açıklanmıştır. Araştırmanın etiği hususunda Bilimsel Araştırma ve Etiği Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın amaçları doğrultusunda yapılan nitel analizler sonucunda elde edilen bulgular katılımcıların görüşleri doğrultusunda temalar halinde sınıflandırılmış bu temalar tablo halinde verilmiştir. Rehber Öğretmenlerin okul yöneticileri ile yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri alt problemlere göre şu şekilde sıralanmıştır.

4.1. Yöneticilerin Rehber Öğretmenlere Karşı Bakış Açıklarına İlişkin Sorunlar

Yöneticilerin rehber öğretmenlere karşı bakış açılarına ilişkin sorunlar Tablo 2’de şu şekilde sunulmuştur.

Tablo 4.1. Yöneticilerin Rehber Öğretmenlere Karşı Bakış Açıklarına İlişkin Sorunlar

Görüşler	
1.Yöneticilerin Rehberlik Hizmetleri Bilgilerinin Yetersizliği	K2/ K6
2.Çalışma Saatlerinin Belirsizliği /İzin Sorunları/Engellemeler	K9/ K10/K5
3.Rehber Öğretmenlerin Yalnızca Davranış Sorunlarıyla İlgilenmesi	
Algısı	K10
4.Kıdeme Göre Etkili Olma Düşüncesi	K1/ K9/ K11

Yöneticilerin rehberlik hizmetleri bilgilerinin yetersizliğine ilişkin K6 “ *Yöneticilerin çoğu Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğinden bile habersiz. Rehber Öğretmenlerin çalışma esaslarını hiç bilmiyorlar.*” Derken K2 “*Rehberlik hizmetlerinin okullarda tam olarak anlaşılmadığını düşünüyorum.*” şeklinde yaşadıkları sorunları dile getirmişlerdir.

Çalışma Saatlerinin Belirsizliği /İzin Sorunlarına ilişkin K9 “*Rehber Öğretmenler genellikle kriz anlarda hemen çağırılır, olaya müdahale etmesi ve çözmesi istenir. Hal böyle olunca birçok yönetici rehber öğretmenin okuldan ayrılmasını pek istemez. Ya da önemli bir olay olursa tutanak tutar ifade alır imza atar diye genellikle rehber öğretmenlerin okulda hazır bulunmasını isterler.*” derken K10 “*Mesleğimle alakalı eğitim, kongre, konferans ya da seminer olduğunda izin alıp gitmek sıkıntı oluşturabiliyor. İdare gitmemi kesinlikle istemiyor.*” demiştir. K5 “*Kanuni olarak kolaylaştırma hakkım olsa da okul idaresi bu konuda zorluklar çıkartıyor.*” diyerek yaşadığı sıkıntılardan bahsetmiştir.

K10, *Rehber öğretmenlerin yalnızca davranış sorunlarıyla ilgilenmesi gerektiği* şeklindeki yanlış algıların mesleki gelişimi olumsuz etkilediğini belirtmiştir. K10 “Okul içinde ise bir rehber öğretmen olarak değil, sadece davranış sorunlarıyla ilgilenmemiz gerektiği düşüncesinde olabiliyorlar. Yani gelişimsel rehberlik değil de davranışsal tepki olarak sadece istenmeyen davranışların ortadan kaldırılması bekleniyor. Bu durum da okullarda Rehberlik faaliyetlerinin tam olarak anlaşılmamasından kaynaklandığını düşünüyorum.” ifadesini kullanmıştır.

Kıdeme göre etkili olma düşüncesine ilişkin özellikle birden fazla rehberlik öğretmenin bulunduğu okullarda bu durumun yaşandığını belirten katılımcılardan K1 “Okul yönetimi kıdeme göre görev dağılımı yapabiliyor. Kıdemli öğretmenin daha iyi sorun çözeceğine ya da daha genç rehber öğretmenin kağıt kürek işlerinden daha iyi anladığına ilişkin yanlış bir inanç var.” demiştir. K9 ve K10 mesleki deneyimlerinin artmasıyla birlikte yönetimle yaşanan sorunların gerçekten azalabileceğine inanırken “Mesleki deneyim arttıkça sorunların çözümü daha kolay olabiliyor ama yine görev dağılımları adil olmalı.” diyerek görüşlerini belirtmiştir.

Yöneticilerin rehber öğretmenlere bakış açıları genel olarak değerlendirildiğinde çoğu yöneticinin özel bir alan bilgisi gerektiren Rehberlik Hizmetlerine ilişkin teknik anlamada bilgisi olmadıkları düşünülmektedir. Rehber öğretmenlerin derslere belirli bir program dâhilinde girmemeleri nedeniyle çalışma saatlerinin esnek olduğu varsayılarak izin vs. durumlarında bazı engellerle karşılaştıkları görülmektedir. Okullarda daha çok istenmeyen davranışların çözümünde bilgisine başvurulmuş öğretmenler bu durumdan oldukça rahatsızdır. Benzer şekilde birden fazla rehber öğretmen bulunan kurumlarda kıdemli olan rehber öğretmenin daha iyi problem çözeceğine ilişkin kanı ise görev dağılımlarının etkin bir şekilde işe konulmadığı konusunda fikir vermektedir.

4.2. Rehber Öğretmenlerin İş Birliği Sürecindeki Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Görüşler

Rehber öğretmenlerin iş birliği sürecindeki yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 4.2. Rehber Öğretmenlerin İş Birliği Sürecindeki Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri

	Görüşler
1.İşbirliğinde Sorun Yaşanmaması	K1/ K3/ K10/ K11
2.Yöneticilerin Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Bilgi Eksikliği	K4/ K6/ K7/ K8/ K12
3.Yöneticilerin İlgisiz ve İşbirliğine Yanaşmayan Tutumları	K8/ K9
4.Olumsuz Yönetici Tutumları	K2/ K5/ K12

İşbirliğinde sorun yaşanmamasına ilişkin bazı katılımcılar (K1, K3, K10, K11) *okul yöneticileri ile işbirliği yapma sürecinde genel anlamda çok büyük bir sorun yaşamadıklarını ya da kendi çabaları ile bu sorunları bir şekilde aştıklarını* belirtmişlerdir. Örneğin K1, "Genel olarak bir sorun yaşamıyoruz ancak ufak tefek sorunlar tabi ki oluyor " derken, K11 ise "Zorluk yaşamıyorum denebilir. Bir şekilde iş birliği içinde alırsanız genelde kararları..." ifadesini kullanmıştır. Katılımcıların bir kısmına göre bazı okullarda yönetim ve rehberlik hizmetleri arasında kısmen de olsa uyumlu bir iş birliği yapılabilmektedir.

Yöneticilerin rehberlik hizmetlerine ilişkin bilgi eksikliği hususunda K4, K6, K7, K8 ve K12 gibi katılımcılar, "yöneticilerin rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine dair yeterli bilgiye sahip olmadıklarını veya bu alanda gereksiz yüklemeler yaptıklarını ve bu nedenle sağlıklı işbirliği yapamadıklarını" belirtmişlerdir. K7, "Bazı idareciler rehberlik kavramının ne anlama geldiğini bilmemekte ve işleyişi hakkında çok az bilgiye sahip" diyerek bu soruna dikkat çekmiştir.

Yöneticilerin ilgisiz ve işbirliğine yanaşmayan tutumlarına ilişkin K8 ve K9, "idarecilerin rehberlikle ilgili etkinlik ve toplantılara katılmak istememesinden veya sorumlulukları rehber öğretmenlere yüklemesinden şikâyetçi olduğunu" belirtmiştir. K9'un "İş birliği konularında yöneticiler elimizde sihirli değnek olduğunu düşünerek 'siz halledersiniz' deyip süreci bize bırakmaktalar." şeklinde ifade etmiştir. Bu durumda yönetimle işbirliği yapamayan rehber öğretmenlerin idarenin kendilerine karşı ilgisiz olduklarını düşünmelerine sebep olmaktadır.

Olumsuz yönetici tutumlarına ilişkin K2 ve K5, idarecilerin "*topu atma*" tutumu veya "*sorun çıkmasın, uğraşmayalım*" gibi davranışlar sergilediklerini belirtmişlerdir. K5, "*Ortada bir iş veya problem varsa, iş birliğinden ziyade o işi biz halledelim, kendileri uğraşmasın istiyorlar.*" ifadesini kullanmıştır.

Katılımcıların görüşlerine göre katılımcılar arasında okul yöneticileri ile iş birliği yapma sürecinde farklı sorunlar yaşadığı belirtilmiştir. Okul yöneticileri ve rehber öğretmen arasındaki iş birliğinin, okulun genel atmosferi ve öğrencilerin refahı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu bakımdan katılımcılara göre yöneticilerin bu iş birliğine daha fazla önem vermesi, sorunların çözümünde ve okul ortamının iyileştirilmesinde kritik bir rol oynadığı düşünülmektedir.

4.3. Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle İletişim Sürecinde Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Görüşler

Rehber öğretmenlerin okul yöneticileriyle iletişim sürecinde yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.3. Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle İletişim Sürecinde Yaşadıkları Sorunlar

Görüşler	
1.İletişimde Sürecinde Yaşanan Gecikmeler	K1
2.Mesleki Sınırlar, Gereksiz İş Yüğü ve Angarya	K2/ K4
3.Yöneticilerin Emir Verici Tutumu ve Ast-Üst İlişkisini Kötüye Kullanmaları	K5/ K8
4.Yöneticilerin Rehberlik Hizmetlerini Önemsememesi	K6
5.Yönetimsel Koordinasyon Eksikliği	K12

İletişim sürecinde yaşanan gecikmelere ilişkin Katılımcı K1, "*Teknolojik araçların kullanımı bazen iletişimde gecikmelere yol açabilmektedir. Telefon üzerinden iletişim kuruyoruz. Bu sebeple bazen gecikmeler iletişim sorunlarına yol açabiliyor.*" demiştir.

Mesleki sınırlar, gereksiz iş yüğü ve angaryaya ilişkin yöneticilerin mesleki sınırların dışında taleplerde bulunmasına ilişkin K2 fikrini şu şekilde ifade etmiştir: "*Sınırım dışında kalan konularla ilgili çalışma yapmam istenebiliyor.*" K4 ise "*Sınırlarım dışında gereksiz iş yüğü ve angaryalar idarecilerle olan iletişim kanallarımızın tıkanmasına neden olabilmektedir.*" demiştir.

Yöneticilerin emir verici tutumu ve ast-üst ilişkisini kötüye kullanmalarına ilişkin K5, "*Bazı idareciler emir verici konuşmalar yaptıkları zaman bu durumdan rahatsız oluyorum.*" şeklinde yaşadığı zorlukları dile getirmiştir. K8 "*İdarenin yöneticilik görevini baz alarak emir verici cümlelerle konuşmasına iletişim yönetimle olan iletişim kalitesini olumsuz etkilediğini düşünüyorum.*" diyerek görüşlerini belirtmiştir.

Yöneticilerin rehberlik hizmetlerine verdikleri önemin düşük olmasına ilişkin K6, "*Yöneticiler önem vermez ise daha kopuk bir iletişim süreci gerçekleşiyor.*" diyerek idarenin rehberlik faaliyetlerini değersiz görmelerinin de iletişim kalitesini olumsuz anlamda etkilediğini" beyan etmiştir.

Yönetimsel koordinasyon eksikliklerinin iletişim süreçlerinde belirsizlik ve kaçınma davranışlarına yol açtığını ifade eden K12, "*Müdür-yardımcıları kendi aralarında görev-sorumluluk paylaşımı yapmamışlarsa hepsi kendi başından atma derdinde olabiliyor. Bu da en baştan iletişim sürecinin kapandığını gösteriyor.*" diyerek bu sorunu ifade etmiştir.

Katılımcıların görüşlerine göre okul yöneticilerinin rehberlik personeli ile etkili iletişim kurma konusunda bazı sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Genel olarak yöneticilerin bu konularda daha duyarlı ve destekleyici olmasının iletişim sürecinin daha sağlıklı ilerleyeceğine ilişkin görüşler mevcuttur.

4.4. Rehber Öğretmenlerin Fiziksel Şartlar ve Kaynak İhtiyacı Konusunda Okul Yöneticileri ile Yaşadığı Sorunlar

Bu soruya ilişkin görüşler Tablo 5 'te şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.4. Rehber Öğretmenlerin Fiziksel Şartlar ve Kaynak İhtiyacına İlişkin Yöneticiler ile Yaşadıkları Sorunlar

Görüşler	
1.Fiziksel Şartlar ve Kaynaklar Konusunda	
Yöneticilerin Desteği	K1/ K2/ K5/ K11/ K12
2.Fiziksel Şartların Yetersizliği ve Çalışmaları	
Olumsuz Etkilemesi	K3/ K6/ K8/ K10
3.Yönetici Destekli Çözümlerin Engellenmesi	K4/ K7/ K9/ K11
4.Yöneticilerin İlgisiz Tutumları	K4/ K8

Fiziksel şartlar ve kaynaklar konusunda yöneticilerin desteğini aldıklarını ve sorun yaşamadıklarını belirten bazı katılımcılardan K2 *“Fiziksel şartlar konusunda herhangi bir sıkıntım yok. Kaynak ihtiyacım olduğunda da talebim doğrultusunda karşılanır.”* demiştir. K11 ise *“Okul yöneticileri rehberlik hizmetlerini kısmen de olsa fiziksel kaynaklar bakımından desteklemektedir.”* diyerek yapılan yardımları yeterli görmese de mevcut ekonomik şartlar göz önüne alındığında yine de az da olsa destek alabildiklerini beyan etmeleri oldukça dikkat çekicidir.

Katılımcılar, fiziksel şartların yetersiz olduğunu ve bu durumun çalışmalarını olumsuz etkilediği konusunda hem fikirdir. K3 *“Rehberlik servisinin fiziki şartları maalesef uygun değil. Öncelikle her rehber öğretmenin kendine ait küçük bir odası olmalıdır. Aksi takdirde sağlıklı bilgi toplamak imkânsız hale gelir.”* diyerek görüşünü ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı ise K8 *“Şu an da bir odada 3 rehber öğretmen çalışmak zorundayız ve bu işlerimizi çok aksatıyor. Herkesin kendine göre bir programı var ancak görüşme yapabilmek için odanın boşalmasını bekliyorum.”* ifadesini kullanmıştır.

Bazı katılımcılar, yöneticilerin destek sağlamaya çalıştığını ancak bazı engellerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. K4 *“Yöneticiler bazı konularda yardımcı olmaya çalışıyorlar ama şartlar uygun değil. Örneğin oryantasyon yapılacak etkinlik planlaması için bütçe desteği yok ya da akademik koçluk için başka okullara gezi ya da inceleme yapılması lazım resmi prosedür evrak işleri bir türlü tamamlanamıyor.”* şeklinde ifade etmiştir. Başka bir katılımcı ise *“Çalıştığım okulda Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerine önem veriliyor fakat zaman zaman fiziksel engellerle karşılaşabiliyoruz.”*(K9) şeklinde ifade etmiştir.

Yöneticilerin ilgisiz tutumlarına ilişkin katılımcılar, gerekli kaynakların sağlanmasında yöneticilerin yetersiz çoğunlukla da ilgisiz kaldığını belirtmişlerdir. Bir katılımcı K4, *“Odada gerekli olan bir masa, bilgisayar gibi gereçlerin bile temini yönetici tarafından önemsenmiyor. Çoğu şeye ilgisiz kalıyorlar. Sonrada okulda bir kriz çıktığında bu neden böyle oldu.... deniyor. Elimizde sihirli değnekle müdahale etmemiz bekleniyor. Asıl sorun geçmişteki ilgisiz tavırlar yarının sorunlarının temelini oluşturabiliyor.”* diyerek görüşünü belirtmiştir.

Rehber öğretmenler fiziki araç gereç temini ve kaynak bulma konusunda kendilerini yalnız hissetmektedirler. Bazı ihtiyaçlar yöneticiler tarafından karşılanmaya çalışılsa da onlarında başka engellerle karşılaşarak tam anlamıyla yardımcı olamadıklarını ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar ise yöneticilerin kendilerine karşı son derece ilgisiz olduklarını ifade etmeleri oldukça dikkat çekicidir.

4.5. Rehber Öğretmenlerin Görev ve Sorumlulukları (Hizmet Sürecinde) Bağlamında Okul Yöneticileri ile Yaşadıkları Sorunlar

Rehber öğretmenlerin konuya ilişkin görüşleri Tablo 6’da şu şekilde sunulmuştur.

Tablo 4.5. Rehber Öğretmenlerin Görev ve Sorumlulukları (Hizmet Sürecinde) Bağlamında Okul Yöneticileri ile Yaşadıkları Sorunlar

Görüşler	
1.Yönetimsel Müdahaleler	K1/ K9/K11/K12
2.Görev Tanımları Dışındaki İstekler	K3/ K5/ K8/ K9/ K10/ K11/ K12
3.Mevzuattaki Bazı Boşluklar ve Uygulamaların Yanlış Değerlendirilmesi	K9/ K10

Yönetimsel Müdahalelere ilişkin bazı katılımcılar yöneticilerin rehberlik konularına zaman zaman müdahale ettiklerini belirtmişlerdir. K1 "*Zaman zaman yaşanmaktadır. Kararlarda okulun adı olumsuz olarak anılmasın, daha yumuşak bir dil kullanılmasını veya olumsuz davranış olaylarının uzlaşmayla bitirilmesini istemeleri sıkça yaşanmaktadır.*" şeklinde ifade etmiştir. (K9) ise "*Çok büyük önemli adli vakalarda okul yönetiminin görüşü ile rehberlik servisinin görüşü farklılık gösterdiği durumlarda zaman zaman ters düşmeler yaşandı.*" diyerek bu bağlamdaki görüşünü belirtmiştir.

Bazı katılımcılar, yöneticilerin görev tanımlarının dışında isteklerde bulunduğunu belirtmişlerdir. Bir (K5) katılımcı, "*Boş derse girmek ya da öğretmen yokluğunu doldurmak gibi bir tanımımız olmamasına rağmen hala bu konuda sıkıntı yaşamaktayım rica ederek girmemi isteyebiliyorlar.*" diyerek yöneticilerin görev tanımı dışında taleplerde bulunduğunu ifade etmiştir. (K10), "*Bizi bazen memur, bazen sekreter, bazen disiplin kurulu bazen de yardım kuruluşundan gelen yardımları dağıtan biri olarak görmeleri, asıl yapmamız gereken kişisel-sosyal, eğitsel ve mesleki rehberlik iken mesleğimiz dışındaki görevleri yapmamızı istiyorlar. Özellikle nöbet tutma konusunda hala idarecilerde kırılmamış bir yanlış bakış açısı var yönetmelikte açıkça yazdığı halde rica ederek nöbet tutturabiliyorlar.*" diyerek bu zorluğu dile getirmiştir.

Bazı durumlarda yönetmeliklerin yanlış değerlendirilmesinden kaynaklanan bazı sorunlar olduğundan bahsetmiştir. K9 "*Rehberlik özel bir alan ve yönetmeliği diğer bölümlerden farklı. Ne yazık ki bazı yöneticiler yönetmelikleri kendince yorumlayıp bizleri*

mağdur edebiliyor. Bir rehberlik uygulaması bir okulda farklı diğer okulda daha farklı olabiliyor.” demiştir.

Rehber öğretmenlerin çoğunluğu görev tanımları dışındaki isteklerden oldukça rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Özellikle tutanak tutma, ifade alma, sekreterlik yapma, nöbet tutma gibi kendi görevleri dışındaki görevlerin beklenmesi rehber öğretmenleri oldukça zor durumda bırakmaktadır. Ayrıca mevzuatta yer alan bazı boşlukların yöneticiler tarafından farklı ya da yanlış değerlendirilmesi rehber öğretmenleri zor durumda bırakmaktadır. Yöneticilerin kendi uzmanlık alanlarına ilişkin etkinlik ve faaliyetlerine aşırı müdahaleleri ise rehber öğretmenlerin isteksiz çalışmalarına ve yeni etkinlik ve faaliyetlerden kaçınmalarına neden olabilmektedir.

4.6. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Yürütülmesinde Karşılaşılan Diğer Sorunlar

Bu soruya ilişkin görüşlere Tablo 7’de şu şekilde yer verilmiştir.

Tablo 4.6. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Yürütülmesinde Karşılaşılan Diğer Sorunlar

Görüşler	
1.Mesleki Etik Sorunları	K1/K5/K9/ K11/K12
2.Gizlilik İhlalleri	K1/ K3/ K4/ K10
3.Görev Tanımına Uygun Olmayan İş ve Görevler	K5/ K9/ K11
3.Rehberlik Hizmetlerinin Değersizleştirilmesi ve Önemszenmeyişi	K12
4.Mobbinge Maruz Kaldığını Düşünme	K4/ K5/ K9/ K10

Bazı katılımcılar bu hususta zaman zaman etik sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. K5, *"Etik sorunlar açısından bazen ikilemler yaşıyorum. Yönetimin desteğini alamam görevimle İdare arasında sıkışmama neden oluyor."* şeklinde ifade etmiştir. K11 *"Meslek etiğimize göre güvenlik güçlerine bağımsız olarak haber verme yetkim olmasına rağmen yine de yöneticilerime haber vermeden hareket edemiyorum. Bu durumda hangi etik ilkeye göre davranacağımı belirlemekte zorlanıyorum."* demiştir.

Gizlilik ilkesi ihlalleri, özellikle öğrencilerle yapılan görüşmelerin içeriğini yöneticilerin öğrenme istekleriyle ilgili sorunlar ortaya çıktığını ifade eden bazı katılımcılar olmuştur. K1, "*Gizlilik ilkesini bazen ihlal etme pahasına bilgi istiyorlar.*" ifadesini kullanarak bu duruma dikkat çekmiştir.

Görev tanımına uygun olmayan iş ve görevlere ilişkin yöneticilerin rehber öğretmenlerden disiplin işlevi görmelerini beklemleri gibi etik olmayan rollerin istendiği belirtilmiştir. K5, bu durumu "*Disiplin kurulunda bir üye olarak sanılmamız ve olay olduğunda davranış sözleşmesi, tutanak yazdırma, veli bilgilendirmesi yaptırılmak isteniyor.*" şeklinde ifade etmiştir.

Rehberlik hizmetlerinin değersizleştirilmesi ve önemsenmeyeşine dair K12, "*Yönetim sürecinde önceki maddelerde de bahsettiğim gibi kısa ve uğraştırmayacak şekilde olmasını istiyorlar.*" diyerek, yöneticilerin rehberlik süreçlerini basitleştirme eğiliminde olduklarını belirtmiş, bu durumda rehberlik hizmetlerinin kalitesini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

K4, K5, K9, K10 mobbinge maruz kaldıklarını düşünmektedirler. K5 "*Bunu bir kez yaşadım. Disiplin konusunda öğrencilerin aldığı cezaları benim velilere tebliğ etmem istendi. Benim için bu bir mobbingtir.*" diyerek mobbinge uğradığı bir durumu anlatmıştır. K10 "*Disiplinlik olaylarda disiplin kurulu gibi çalışmamızı, öğrenciye davranış sözleşmesi ve tutanak yazdırma, veli bilgilendirmesi yaptırılmak isteniyor. Bu konuda mobbing uygulandığını düşünüyorum.*" şeklinde bir örnek vermiştir.

Bu bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin davranışlarının Rehber Öğretmenlerin çalışma ortamını nasıl etkilediğine dair bazı bilgiler sunmaktadır. Bazı durumlarda yöneticilerin taleplerinin rehber öğretmenler için zorlayıcı olabileceği görülmektedir. Bu durum, okul yönetimlerinin Rehberlik Hizmetleri Faaliyetleri kapsamında daha fazla farkındalık ve eğitimle daha etik ve destekleyici bir yaklaşım benimsemeleri gerektiğini düşündürmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu araştırma, rehber öğretmenlerin çalışma koşulları, okul yönetimi ile ilişkileri, karşılaştıkları zorluklar ve engeller, sağlanan kaynakların yeterliliği, rehberlik hizmetlerine yönelik genel görüşlerini ve yönetimle ilgili yaşadıkları diğer sorunları kapsamaktadır.

Çalışmanın birinci alt problemine göre yöneticilerin rehber öğretmenlere bakış açıları genel olarak değerlendirildiğinde çoğu yöneticinin özel bir alan bilgisi gerektiren Rehberlik Hizmetlerine ilişkin teknik anlamada bilgisi olmadıkları düşünülmektedir. Rehber öğretmenlerin derslere belirli bir program dâhilinde girmemeleri nedeniyle çalışma saatlerinin esnek olduğu varsayılarak izin vs. durumlarında bazı engellerle karşılaştıkları görülmektedir. Okullarda daha çok istenmeyen davranışların çözümünde bilgisine başvuru alan öğretmenler bu durumdan oldukça rahatsızdır. Benzer şekilde birden fazla rehber öğretmen bulunan kurumlarda kıdemli olan rehber öğretmenin daha iyi problem çözeceğine ilişkin kanı ise görev dağılımlarının etkin bir şekilde işe konulmadığı konusunda fikir vermektedir. Benzer şekilde Karaküçük (2010) da çalışmasında okul müdürlerinin rehber öğretmenin görev ve sorumluluklarını bilmediklerini, bu nedenle de çeşitli sorunların yaşandığını belirtmiştir. Ayrıca Can (2010) da değişik okullara yapılan görevlendirmeler, alan dışı proje, komisyon ve seminer görevleri, her türlü toplantıda görev verilmesi, iş yoğunluğu, çalışma saatlerinin belirsizliği, mesleki standartların eksikliği/olmaması, iş analizinin olmaması gibi sorunlardan bahsetmiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemine göre katılımcılar arasında okul yöneticileri ile iş birliği yapma sürecinde farklı sorunlar yaşandığı belirtilmiştir. Okul yöneticileri ve rehber öğretmen arasındaki iş birliğinin, okulun genel atmosferi ve öğrencilerin refahı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu bakımdan katılımcılara göre yöneticilerin bu iş birliğine daha fazla önem vermesi, sorunların çözümünde ve okul ortamının iyileştirilmesinde kritik bir rol oynadığı düşünülmektedir. Ancak Camadan ve Sezgin (2012), Meşeci, Özcan, Bozdemir ve Diğerleri (2007) de yaptıkları çalışmada rehber öğretmenlerin okul ile iş birliği içinde çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır. Can ve Nikoloyidis (2020) ile Camadan ve Sezgin (2012) de çalışmasında rehber öğretmenlerin okul yönetimi ile ortak bir anlayış içinde çalıştıklarını belirlemişlerdir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine göre okul yöneticilerinin rehberlik personeli ile etkili iletişim kurma konusunda bazı sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Genel olarak yöneticilerin bu konularda daha duyarlı ve destekleyici olmasının iletişim sürecinin daha sağlıklı ilerleyeceğine ilişkin görüşler mevcuttur. Benzer şekilde Aydın, Arastaman ve Akar (2011) de yaptıkları araştırmada rehber öğretmenlerin okul yöneticileri ile iletişimsel bir takım sorunlar yaşadıklarını belirlemişlerdir. Ayrıca Bıçak ve Demirbolat (2019) yaptıkları çalışmada rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentileri arasında doğru bir iletişimin sağlanması olduğunu da belirtmişlerdir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin rehberlik personeli ile olan iletişim süreçlerine daha fazla önem vermesi, bu alanda bilinçlenmesi ve destekleyici bir tutum sergilemesi gerekebilir. Yöneticilerin iletişim süreçlerinde daha aktif ve yapıcı rol alması, sorunların çözümünde proaktif davranmaları ve rehberlik personeline gerekli desteği sağlamaları, eğitim ortamının genel kalitesini artırarak öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimine katkı sağlayabilir. Bu iyileştirme çabaları, okul içindeki iş birliğini ve genel atmosferi olumlu yönde etkileyebilir, böylece hem rehberlik personelinin memnuniyeti hem de öğrenci başarısı üzerinde olumlu etkiler yaratabilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemine göre rehber öğretmenler fiziki araç gereç temini ve kaynak bulma konusunda kendilerini yalnız hissetmektedirler. Bazı ihtiyaçlar yöneticiler tarafından karşılanmaya çalışılsa da onlarında başka engellerle karşılaşarak tam anlamıyla yardımcı olamadıklarını ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar ise yöneticilerin kendilerine karşı son derece ilgisiz olduklarını ifade etmeleri oldukça dikkat çekicidir. Literatüre bakıldığında rehber öğretmenlerin fiziksel şartlarla ilgili sıkıntılarını dile getiren farklı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin Kepçeoğlu (1987) de dönemin koşullarında rehber öğretmenlik mesleği için fiziksel koşulların yeterli olmadığına dikkat çekmiştir. Günümüzde hala rehber öğretmenler için bu sorunların devam ediyor olması dikkat çekicidir. Ancak Karaküçük (2010) ise yaptığı araştırmada rehberlik servislerinin fiziksel koşullarının genelde uygun/orta uygun olduğunu belirtmiştir. Bu durumda rehberlik servislerine yönelik bakış açısının farklı olduğu ya da incelenen kurum ve kuruluşların farklı seviyelerde olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın beşinci alt problemine göre rehber öğretmenlerin çoğunluğu görev tanımları dışındaki isteklerden oldukça rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Özellikle tutanak tutma, ifade alma, sekreterlik yapma, nöbet tutma gibi kendi görevleri dışındaki görevlerin beklenmesi rehber öğretmenleri oldukça zor durumda bırakmaktadır. Ayrıca mevzuatta yer alan bazı boşlukların yöneticiler tarafından farklı ya da yanlış değerlendirilmesi rehber öğretmenleri zor durumda bırakmaktadır. Yöneticilerin kendi uzmanlık alanlarına ilişkin

etkinlik ve faaliyetlerine aşırı müdahaleleri ise rehber öğretmenlerin isteksiz çalışmalarına ve yeni etkinlik ve faaliyetlerden kaçınmalarına neden olabilmektedir. Benzer olarak Dağlı (2014) de çalışmasında okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerini öğrenci, veli ve öğretmenlere yönelik eğitim seminerleri ile sınırlı tutmasını eleştirmiştir. Dağlı'ya göre okul yöneticileri, rehberlik hizmetlerinin kapsamını daraltarak rehber öğretmenlerin mesleki gelişimini kısıtlamaktadır. Ayrıca Çöp ve diğerlerinin (2023) yaptığı çalışmada rehberlik hizmetlerinin önemini yeterince algılamaması da rehber öğretmenlerin mesleki gelişimini engelleyen bir unsur olarak belirtilmiştir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nin 50. maddesinde, psikolojik danışmanların belirli görevleri düzenlenmiştir. Ancak, 55. madde psikolojik danışmanların yönetim, büro işleri veya rehberlik hizmetleri dışında görev verilmeyeceğini belirtmiştir (MEB, 2009).

Araştırmanın altıncı problem durumuna göre okul yöneticilerinin davranışlarının Rehber Öğretmenlerin çalışma ortamını nasıl etkilediğine dair bazı bilgiler sunmaktadır. Bazı durumlarda yöneticilerin taleplerinin rehber öğretmenler için zorlayıcı olabileceği görülmektedir. Bu durum, okul yönetimlerinin Rehberlik Hizmetleri Faaliyetleri kapsamında daha fazla farkındalık ve eğitimle daha etik ve destekleyici bir yaklaşım benimsemeleri gerektiğini düşündürmektedir. Örneğin İkiz ve diğerleri (2017) rehber öğretmenlerin çalışmalarına eğitim yöneticilerinin müdahale etmeleri ve gizlilik ihlallerinin sık karşılaşılan bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca Arslan ve diğerleri de (2019) rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde yaşanan etik sorunlara değinmişlerdir. Bunlarında başında yine gizlilik ihlalleri, yetki ve sorumluluklara müdahale, alan dışı görevlendirmeler başı çekebilir. Otrar ve Özen (2009) yaptıkları bir çalışmada rehber öğretmenlerin idarecileri tarafından mobbinge maruz bırakılmasının oldukça yaygın bir durum olduğunu tespit etmişlerdir. Öyle ki bu oran %45,4 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmaya göre rehber öğretmenlerin neredeyse yarısı bu duruma maruz kalabilmektedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

1. Okul yönetimlerinin rehberlik hizmetleriyle olan iş birliğini güçlendirmeye yönelik stratejiler geliştirmesi ve bu alanda kapasitelerini artırması sağlanabilir.
2. Okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerine sağlayacakları destek artırılabilir.

3. Okul yöneticilerinin rehber öğretmen mesleki sınırlarına saygı göstermesi, karar verme süreçlerinde daha fazla özerklik sağlaması, öğretmenlerin mesleki tatminini ve işlerini daha etkin bir şekilde yapmalarını destekleyebilir.
4. Yöneticilerin rehberlik hizmetlerine ilişkin eğitimler alması ve bu alanda daha bilinçli yaklaşımlar geliştirmesi sağlanabilir.
5. Yöneticilerin etik standartlara uygun hareket etmeleri, rehberlik hizmetlerinin kalitesini artırabilir ve öğrencilere sunulan destek hizmetlerinin etkinliğini güçlendirebilir. Bu bağlamda, yöneticilere yönelik etik eğitimlerin ve sürekli profesyonel gelişimin teşvik edilmesi sağlanabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

1. Bu çalışma nitel araştırma deseninde gerçekleştirilmiştir. Aynı konu nicel ya da karma araştırma yöntemleriyle de gerçekleştirilebilir.
2. 12 gönüllü katılımcıyla yapılan bu çalışma daha büyük örneklem grupları ve evrenle gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1994). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağının yönetimi*, Pegem A Yayıncılık.
- Akdeniz, S. (1994). *Eğitim sosyolojisi*. (3. Basım). Yıldızlar Ofset.
- Aktepe, İ. (2008). *Rehber öğretmenlerin yönetici ve öğretmenlerden mesleki beklentileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Akyüz, H. (1991). *Eğitim sosyolojisinin temel kavram ve alanları üzerine bir araştırma*. MEB Yayınları.
- Altıntaş, E. (2015). *Çağdaş eğitim sisteminde öğrenci kişilik hizmetleri ve rehberlik, psikolojik danışma ve rehberlik*, (Der: Gürhan Can), 16. Baskı, Pegem Akademi.
- Altıntaş, E. (2021). *Çağdaş eğitim sisteminde öğrenci kişilik hizmetleri ve rehberlik*. G. Can (ed.). Okullarda Psikolojik Danışma ve Rehberlik. (1-29. ss.). Pegem Yayıncılık.
- Arslan, Ü., Karataş, U. Y., & Dostuoğlu, E. (2019). Psikolojik danışmanlık alanında mevcut ve gelişen etik sorunlar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 86-103.
- Aydın, İ., Arastaman, G., & Akar, F. (2011). Türkiye 'de ilköğretim okulu yöneticileri ile rehber öğretmenler arasındaki çatışma kaynakları. *Eğitim ve Bilim*, 36(160).
- Ayık, A. ve Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-446.
- Bakioğlu, A. & Gayık Asyalı, S. (2005). Rehber öğretmenlerin bulundukları kariyer evrelerine göre okul yönetimini algılayışlarının niteliksel olarak incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21 (21), 89-110.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul geliştirme, kuram uygulama ve araştırma*. Pegem Yayıncılık.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Bartlett, S. ve Burton, D. (2014). *Eğitim bilimine giriş* (Aybek, B. Çev. Ed.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Beesley, D. ve Frey, L. L. (2006). Principals' perceptions of school counselor roles and satisfaction with school counseling services. *Journal of School Counseling*, 4(14), 1-27.
- Bernard, M. (2008). *The BASS handbook of leadership. theory, research and managerial applications*, Free Press.

- Bıçak, D. K., & Demirbolat, A. O. (2019). Okul psikolojik danışmanlarının okul yöneticileri ve öğretmenlerden beklentileri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(2), 236-257.
- Bozca, S. (2015). *Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Celal Bayar Üniversitesi.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Bush, T. and Anderson, L. (2003) Organisational culture. In Thurlow, M., Bush, T., and Coleman, M., (eds.) *Leadership And Strategic Management In South African Schools*. London: Commonwealth Secretariat.
- Can, E. (2010). İlköğretim okullarında görevli rehber öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların incelenmesi. 9. *Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu* (20-22 Mayıs 2010), 911-917.
- Can, E., & Nikolayidis, U. (2021). Okul rehberlik hizmetleri: Bir durum çalışması. *Firat University Journal of Social Sciences/Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(2).
- Çelikten, M. (2006). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(4), 123-139.
- Çöp, E., Gül, Ş., Çakır, O., & Eker, C. (2023). Okul rehberlik hizmetlerine yönelik öğretmen görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(5), 774-793.
- Dağlı, S. (2014). *Rehber öğretmen ve psikolojik danışmanların kendi mesleklerine ilişkin algıları üzerine nitel bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Demirkol, A. Y. ve Savaş, A. C. (2012). Okul müdürlerinin örgüt kültürü algılarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 259-272.
- Derelioğlu, Y. (2008). Rehberlik. Gazioğlu, İ. E. ve İlgar, Ş. M. (Ed.). *Öğretmen ve öğretmen adayları için rehberlik içinde* (2-19. ss.). Pegem Akademi.
- Dilaver, H. (1996). *Türkiye’de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını, eğitimimize bakışlar*. Kültür Koleji Vakfı Yayınları 1, s.119.
- Ergun, M. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ocak Yayınları.

- Ertürk, S. (2013). *Eğitimde program geliştirme*. Edge Akademik Yayıncılık.
- Eyüboğlu İ. Z. (1989). *Türkçe kökler sözlüğü*. Remzi Kitabevi.
- Fidan, N., & Erden, M. (1992). *Eğitime giriş*, Repa Basım Yayın ve Ticaret.
- Gibson, R. L. ve Mitchell, M. H. (1995). *Introduction to counseling and guidance*. Prentice-Hall, Inc.
- Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörlerin incelenmesi, *NEWWSA*, 4(4), 1297- 1307.
- Girgin, G. (2014). *Çağdaş eğitim sistemlerinde öğrenci kişilik hizmetleri ve rehberlik, psikolojik danışma ve rehberlik*, 10. Baskı, Anı Yayıncılık.
- Glanz, E. C. (1974). *Guidance: Foundations, principles and techniques*. Mas. Allynand Bacon Co.
- Gökalg, Z. (1973). *Terbiyenin kültürel ve sosyal temelleri 1*. Milli Eğitim Basımevi.
- Hesapçıoğlu, M., & Durmuş, A. (2006). *Türkiye'de eğitim bilimleri: bir bilanço denemesi*. Nobel Yayın.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1996). *Educational administration: Theory, research and practice*. McGraw Hill.
- İkiz, F. E., Sevinç, A., Kaval, A., Yeğintürk, G., & Kalen, S. (2017). Okul psikolojik danışma hizmetlerinde mesleki etik ihtiyaçların belirlenmesi. *Is Ahlakı Dergisi*, 10(2), 223-245.
- Kafalı, U. (2022). Okul yöneticilerinin okul kültürünün oluşturulmasındaki rolü. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 8(1), 48-56.
- Kantarcıoğlu, S. (1987). *Rehberlik el kitabı*, Milli Eğitim Basımevi.
- Karaküçük, S. (2010). Okul rehberlik servislerinin fiziksel/mekânsal koşullarının incelenmesi (rehber öğretmenlerin mekânsal algıları bağlamında). *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 28(1), 421-440
- Kepçeoğlu, M. (1993). *Psikolojik danışma ve rehberlik*, Kadıoğlu Matbaası 7. Baskı.
- Kepçeoğlu, M. (1994). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Özerler Matbaası.
- Kepçeoğlu, M. (2010). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Alkım Yayınevi.
- Kesici, Ş. (2007). Şube rehber öğretmenlerinin görüşlerine göre 6., 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin rehberlik ve danışma ihtiyaçları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 365-383.
- Keyifli, Ş. (2013). Eğitim ve din eğitimi, *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 13(2), 103-126.
- Kılıçcı, Y. (2000). *Okulda ruh sağlığı*. Anı Yayınları.

- Kumar, V. Jurist, L. (2010). Guidance in the secondary school, *J-manager's Journal on Educational Psychology*, 3(3), 18-22.
- Kunter, Z. (1993). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü öğrencilerinin yaptıkları "uygulama" çalışmasına ait bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(5), 97-111.
- Kuzgun, Y. (1991). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. OSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (1999). *Meslek danışmanlığı: Kuram ve uygulamalar*. Nobel
- MEB (2020). *Türkiye’de rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri*. Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- MEB. (Millî Eğitim Bakanlığı), (2019). *Milli Eğitim temel kanunu*. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2009). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği*. mevzuat.meb.gov.tr/html/68.html.
- Morse, JM, Barrett, M., Mayan, M., Olson, K. ve Spiers, J. (2002). Nitel araştırmalarda güvenirlik ve geçerliliğin sağlanmasına yönelik doğrulama stratejileri. *Uluslararası nitel yöntemler dergisi* , 1 (2), 13-22.
- Mulford, B. (2003). *School leaders: changing roles and impact on teacher and school effectiveness*, University of Tasmania.
- Oğuzkan A. F. (1993). *Eğitim terimleri sözlüğü*, Emel Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
- Otrar, M., & Özen, B. (2009). Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışları. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 97-120.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve eğitim bilimleri sözlüğü*. Milli Eğitim Bakanlığı.
- Özçelik, İ., İskender, M., & Palancı, M. (2000). İlköğretim okullarında rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(8), 48-50.
- Özdemir, S. (2010). Küreselleşme ve refah devletleri üzerindeki etkileri. *Journal of Social Policy Conferences*, (57), 55-86.
- Özer, B. ve Gelen, İ. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine sahip olma düzeyleri hakkında öğretmen adayları ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 39-55.
- Özer, N. (2020). Açık ve uzaktan öğrenme sistemlerindeki psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin bireysel farklılıklar kapsamında incelenmesi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi AUAd*, 6(4), 55-80.
- Özkan, A. (2006). *Resmî ilköğretim okulu rehber öğretmenlerinin görevlerini gerçekleştirme düzeyine ilişkin bir çalışma*. (Yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi.

- Özkan, M. ve Temiz, E. (2017). İlkokul yöneticilerinin sahip olması gereken hizmetkâr liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 319-352.
- Özoğlu, S. Ç. (1977). Eğitimde güncel bir konu: Okullarda rehberlik hizmetleri. *Eğitim ve Bilim*, 1(6), 18-27.
- Özoğlu, S. Ç. (1982). *Eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Poyraz, C. (2006). Türkiye'deki rehberlik hizmetlerinin tarihsel gelişimi. *Hayef Journal of Education*, 3(2), 187-209.
- Sahu, B. (2002). *New Educational philosophy*. Sarup & Sons.
- Sarıer, Y. (2013). *Eğitim kurumu müdürlerinin liderliği ile okul çıktıları arasındaki ilişkilerin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi*. (Doktora tezi), YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Erişim No: 344313) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Schmidt, J. J. (2017). *Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik. Öğrenciler için kapsamlı psikolojik danışma ve rehberlik programları*. (Çev. Ed. S. Doğan). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Senge, P., McCabe, N.C., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., Kleiner, A. (2014). *Öğrenen okullar*. (2. bs., M. Çetin, Ed. ve Çev.). Nobel
- Sharma, Y. K. (2001). Foundations in sociology of education. *Education*, 10(1).1-237.
- Şahin, C. (2015). *Bireyi tanıma*, C. Şahin (Ed.) Bireyi Tanıma Teknikleri. Pegem Yayınları.
- Şahin, S. (2003). Okul merkezli yönetim uygulamaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 36, 582-605.
- Şentürk, C. (2010). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul ikliminin karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, M. (2015). *Eğitim bilimine giriş*. Pegem Akademi.
- Tanilli, S. (2012). *Nasıl bir eğitim istiyoruz?*. Cumhuriyet Kitapları.
- Taş, A., Çelik, K., & Tomul, E. (2007). Yenilenen ilköğretim programının uygulandığı ilköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (22), 85-98.
- Taşkaya, S. (2012). Nitelikli bir öğretmende bulunması gereken özelliklerin öğretmen adaylarının görüşlerine göre incelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 283-298.
- Taymaz, H. (1986). Okul yönetimi ve yönetici yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 19(1), 123-135.
- Tezcan, M. (1997). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları.

- Timperley, H. S. (2005). Distributed leadership: developing theory from practice. *Journal of curriculum studies*, 37(4), 395-420.
- Tuzcuoğlu, N. (1994). Ülkemizde ve dünyada rehberlik. *Öneri Dergisi*, 1(1), 149-153.
- Yalçın, K. Y. (2006). *Yerleşik ve taşınalı eğitim yapan ilköğretim okullarındaki öğrencilerin toplumsallaşmasında beden eğitimi ve sporun önemi*. Kütahya ili örneği. (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi.
- Yalçınkaya, M. (2002). Çağdaş okulda etkili liderlik, *Ege Eğitim Dergisi*, 2(1), 109-119.
- Yavuz, M. (2006). *İlköğretim okulu müdürlerinden beklenen roller ve karşılanma düzeyleri*. (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(25), 139-146.
- Yeşilyaprak, B. (2015). *21. yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri, gelişimsel yaklaşım*, 24. Basım, Nobel yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2016). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*, 25. Baskı, Nobel Akademi Yayıncılık.
- Yıldırım, İ. (2021). Bireyi tanıma teknikleri. G. Can (Ed.). *Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik içinde* (159-218. ss.). Pegem Yayıncılık.
- Yıldız, C. (2003). *Türkçe öğretiminde alternatif yöntemler*. Anı Yayıncılık.
- Yıldız, S. A. (2013). Ebeveynin sorun çözme becerisini geliştirmeye yönelik deneysel bir çalışma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 24(24), 231-244.
- Yorgun, A., Mert, S., & Köksal, G. (2019). Okul yöneticileri ve okul psikolojik danışmanları perspektifinden okul psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin incelenmesi. *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 166-198.
- Yüksel, G. (2003). İlköğretim öğrencilerinin gelişim alanları, gelişim alanlarının işaretçisi olan ihtiyaçlar ve geliştirilmesi gereken beceriler: Bu süreçte rehber öğretmenin işlevleri: Kurumsal bir inceleme. *Milli Eğitim Dergisi*, 159, 41-49.
- Yüksel, G. (2020). Temel kavramlar, amaç ve ilkeler. Güven, M. ve Toraman, S. (Ed.). *Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri içinde* (11-28. ss.). Afşar Ofset.
- Yüksel, Ş. F. (2008). Ortaöğretimdeki öğrenci görüşlerine göre psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) hizmetlerinin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-26.

EKLER

EK 1-Görüşme Formu

Araştırma Konusu: Devlet Okullarında Çalışan Rehber Öğretmenlerin Okul Yönetimleri ile Yaşadıkları Sorunlar

CİNSİYET:

YAŞ:

Merhaba, adım Kübra KARADERE. Akdeniz Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisiyim. Devlet okullarında çalışan rehber öğretmenlerin yönetimle yaşadıklarıyla ilgili rehber öğretmen görüşlerini incelemek üzere “Devlet Okullarında Çalışan Rehber Öğretmenlerin Yönetimle Yaşadıkları Sorunlar” üzerine bir çalışma yapıyorum. Bu bağlamda bir rehber öğretmen olarak sizin düşüncelerinizi öğrenmek istiyorum.

SORULAR

1. Okul yöneticileri ile iş birliği yapma sürecinde hangi zorluklarla karşılaşıyorsunuz?
2. Okul yöneticileriyle iletişim sürecinde ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?
3. Mesleki gelişimiz açısından okul yöneticilerinizle ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?
4. Fiziksel şartlar ve kaynak ihtiyacı konusunda okul yöneticilerinizle yaşadığınız sorunlar nelerdir?

5. Görev ve sorumluluklarınız (iş tanımınız) bağlamında okul yöneticilerinizle ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?
6. Uzmanlık alanınız (Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık) ile ilgili konulara karar verirken okul yöneticilerinizle yaşadığınız sorunlar nelerdir?
7. Okul yöneticilerinizle yaşadığınız diğer sorunlar nelerdir? Açıklar mısınız?
8. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesinde okul yöneticilerinizle etik sorunlar yaşıyor musunuz? Açıklar mısınız?
9. Okul yönetiminin size yönelik mobbing uyguladığını düşünüyor musunuz? Açıklar mısınız?

EK 2- Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 20.05.2024-920630



T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KURUL KARARI



TOPLANTI TARİHİ : 15.05.2024
TOPLANTI SAYISI : 10
KARAR SAYISI : 247

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Doç. Dr. Ramazan GÖK**'ün danışmanlığını, **Kübra KARADERE**'nin araştırmacılığını üstlendiği, *"Devlet Okullarında Çalışan Rehber Öğretmenlerin Okul Yönetimleri İle Yaşadıkları Sorunlar"* konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvuruca ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA
Kurul Başkanı

Başkan
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA

Başkan Yrd.
Prof. Dr.
Sibel PAŞAOĞLU YÖNDEM

Üye
Prof. Dr.
Ebru İÇİGEN

Üye
Prof. Dr.
Nurşen ADAK

Üye
Prof. Dr.
Taner KORKUT

Üye
Prof. Dr.
Gökhan AKYÜZ

Üye
Prof.
Ceren HEPYÜCEL

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Kübra KARADERE

Eğitim Durumu

Lise Öğrenimi : 75.Yıl Cumhuriyet Anadolu Lisesi

Lisans Öğrenimi : Girne Amerikan Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Türk Maarif Koleji/KKTC

Açı Koleji/Antalya

Taç Koleji:/Antalya

Şehit Selahattin Aysan İlkokulu/Antalya

Tarih : 02.06.2024

İNTİHAL RAPORU

Kübra Karadere Tez

ORJİNALLİK RAPORU

% **19**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **16**

İNTERNET KAYNAKLARI

% **7**

YAYINLAR

% **10**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%3
2	dspace.gazi.edu.tr İnternet Kaynağı	%2
3	Submitted to Akdeniz University Öğrenci Ödevi	%2
4	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	%1
5	dspace.akdeniz.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1
6	core.ac.uk İnternet Kaynağı	%1
7	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
8	9lib.net İnternet Kaynağı	%1
9	Submitted to Pamukkale Üniversitesi Öğrenci Ödevi	%1

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

18.01.2024