



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**OKUL MÜDÜRLERİNİN SAYGINLIĞI: TOPLUMUN FARKLI
KESİMLERİ GÖZÜNDEN BİR İNCELEME**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet KARAKAYA

Danışman: Prof. Dr. Uğur AKIN

TOKAT- 2025

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Prof. Dr. Uğur AKIN danışmanlığında hazırlamış olduğum “Okul Müdürlerinin Saygınlığı: Toplumun Farklı Kesimleri Gözünden Bir İnceleme.” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

25/08/2025

Mehmet KARAKAYA



JÜRİ KABUL VE ONAY

Mehmet KARAKAYA tarafından hazırlanan “**Okul Müdürlerinin Saygınlığı: Toplumun Farklı Kesimleri Gözünden Bir İnceleme**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 25/08/2025’te yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Üye (Başkan): Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN

Üye : Prof. Dr. Uğur AKIN

Üye : Doç. Dr. Emel TÜZEL İŞERİ

ONAY

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

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Uzun yıllardır yürüttüğüm okul yöneticiliği mesleğimde kendimi sürekli yenileme ihtiyacı hissetmem ve alanıma üst düzeyde katkı sağlayacağını düşünerek başladığım Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans eğitimi sürecinin her aşamasında yanımda olan danışman hocam Prof. Dr. Uğur Akın'a hem akademik katkıları hem de dostane yaklaşımlardan dolayı teşekkürü borç bilirim. Ayrıca kendilerinden ders alma onuruna erişerek yönetim alanına farklı bir perspektiften bakmamı sağlayan Prof. Dr. Erdal Küçüker, Prof. Dr. Gülay Aslan, Prof. Dr. Nail Yıldırım, Doç. Dr. Emel Tüzel İşeri, Dr. Öğretim Üyesi Zafer Kiraz'a şükranlarımı sunarım. Süreç boyunca akademik ve teknik boyutlarda aklıma takılan her hususu sorabildiğim ve tezimi okuyarak bana dönütler veren kıymetli arkadaşlarım Emre ERDEM ve Doç. Dr. Ömer Faruk Yazıcı'ya teşekkür ederim. Tez sürecim boyunca samimi ve sabırlı yaklaşımlarıyla araştırmama destek olan tüm katılımcılara şükranlarımı sunarım.

Zorlu yüksek lisans eğitim süresince desteğini benden hiç esirgemeyen, ilerlememdeki en büyük motivasyon kaynağım olan eşim Rüveyda Karakaya'ya, babam Mustafa KARAKAYA'ya ve tez yazım sürecinde varlığıyla bana ilham veren canım kızım Sare'ye göstermiş oldukları fedakarlıklardan dolayı minnettarım.

Canım annem Münevver KARAKAYA'ya ithafen...

ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN SAYGINLIĞI: TOPLUMUN FARKLI KESİMLERİ GÖZÜNDEN BİR İNCELEME

Karakaya, Mehmet

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur Akın

Ağustos, 2025, xii + 92 sayfa

Bu araştırmada okul müdürlerinin toplumda saygın görülme durumlarına ilişkin farklı meslek mensuplarının görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desenin tercih edildiği bu araştırmanın çalışma grubunu, Tokat ili genelinde yaşayan ve farklı meslekleri icra eden 20 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı-yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla katılımcılarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma bulgularından çıkan sonuçlara göre katılımcıların saygınlık algılarını bireylerin değerlere bağlı olması, eğitim seviyeleri ve mesleklerini liyakatle icra etmelerinin yönlendirdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların topluma yararı yüksek olan, hitap kitlesi geniş olan, zor elde edilen ve maddi getirisi yüksek olan meslekleri saygın gördükleri belirlenmiştir. Katılımcıların karşılaştıkları okul müdürlerine otoriter yönetim, sahiplenici tutum ve değerlere önem veren yaklaşımlarından ötürü saygı duydukları tespit edilmiştir. Okul müdürlüğü mesleğini katılımcıların yarısı saygın bulurken, yarıya yakını saygın bulmadığını belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise okul müdürlerinin saygınlıklarının belli şartlara bağlı olduğunu öne sürmüştür. Okul müdürlüğünü saygın bulan katılımcıların okul müdürlerinin temelinde öğretmen olmalarını gerekçe gösterdikleri, saygın bulmayanların ise okul müdürlerinin yetkilerinin dar olması ve profesyonel yönetici olmamalarını gerekçe gösterdikleri saptanmıştır. Okul müdürlerinin bireysel nitelikleri veya davranışları ile saygınlıklarını artırıp azaltacakları görüşü ön plana çıkmaktadır. Ayrıca görev yaptıkları okulların nitelikli olması ve eğitimci kimliklere sahip olmaları saygınlıkları artıran etmen olarak görülürken, yetiştirme sürecindeki eksiklikler ve yetkilerinin az olması ise saygınlıklarını

azaltan etmen olarak ön plana çıkmıştır. Toplumda okul müdürlerinin saygınlıklarının artırılması için tüm katılımcıların yasal iyileştirmeler yönünde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Katılımcılar okul müdürlerinin yetiştirme süreçlerinin nitelikli hale getirilmesini, maddi kazançlarının artırılmasını, yetki ve sorumluluklarının yeniden düzenlenmesini gerekli görmektedir. Araştırma sonuçlarına göre uygulayıcılara okul müdürlüğü mesleğinin toplumsal saygınlığını artıracak bazı düzenlemeler önerilmektedir. Bunlara; maddi iyileştirme, yetki artırımı, sorumlulukların azaltılması, yetiştirme sürecinin nitelikli hale getirilmesi, emirlerine yardımcı personel verilmesi, lisansüstü öğrenim görmelerini sağlama örnek verilebilir. Araştırmacılara ise ileride bu çalışmayı nicel veya karma yöntem ile yürütmeleri, katılımcı sayısını ve coğrafi bölgeyi çeşitlendirmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Saygınlık, İtibar, Statü, Okul Müdürü

ABSTRACT

SCHOOL PRINCIPALS' PRESTIGE: AN INVESTIGATION FROM THE VIEWS OF DIFFERENT SEGMENTS OF SOCIETY

Karakaya, Mehmet

Master's Thesis, Department of Educational Administration and Supervision

Advisor: Prof. Dr. Uğur Akın

August, 2025, xii + 92 pages

This study aims to examine the perspectives of individuals from different professions regarding the societal prestige attributed to school principals. The study group of this research, in which the phenomenological design was preferred as one of the qualitative research methods, consist of 20 participants living in Tokat province and practicing different professions. In-depth interviews were conducted using a semi-structured interview form developed by the researcher. The data were analyzed using content analysis techniques. Findings indicate that participants' perceptions of prestige are primarily influenced by individuals' adherence to values, educational attainment, and the merit-based execution of their professions. Professions perceived as prestigious were those considered to be highly beneficial to society, difficult to attain, associated with a broad audience, and offering significant financial returns. Participants expressed respect for school principals they had encountered due to their authoritative leadership, protective attitudes, and value-oriented approaches. Half of the participants found the school principal profession respectable, while nearly half said they did not find it respectable. Some participants suggested that the respectability of school principals depends on certain conditions. Those who regarded the profession as prestigious emphasized the principal's foundational role as a teacher, whereas those who did not highlighted the limited authority and lack of professional managerial training of school principals. It was also found that principals' personal qualities and behaviors significantly influence their perceived prestige. Furthermore, the quality of the school in which they serve and their identity as educators were seen as factors enhancing prestige, while deficiencies in their training and limited authority were seen as factors diminishing it. All participants suggested that legal reforms are necessary to enhance the prestige of school principals in

society. Recommendations included improving principal training processes, increasing financial compensation, and restructuring their authority and responsibilities. Based on the research findings, it is recommended that measures be taken to enhance the societal prestige of school principals. These may include financial incentives, expanding authority, reducing administrative burdens, improving training quality, appointing support staff, and encouraging postgraduate education. It is recommended that researchers conduct this study with quantitative or mixed methods in the future and diversify the number of participants and geographical region.

Keywords: Prestige, Reputation, Status, School Principal



İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME.....	i
JÜRİ KABUL VE ONAY	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
Problem	1
Amaç	5
Önem	5
Sayıtlar	6
Sınırlılıklar	6
Tanımlar	6
BÖLÜM II	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
Eğitim	8
Yönetim.....	9
Eğitim Yönetimi.....	10
Okul Yöneticisi	12
Okul Müdürü Kavramı	12
Okul Müdürü Ne İş Yapar?	13
Okul Müdürlüğünün Statüsü	15
Okul Müdürlerinin Yetiştirilme ve Atama Süreci	17
Saygınlık Kavramı ve Türleri.....	20
Kişisel Saygınlık.....	20
Toplumsal Saygınlık.....	21
Kurumsal Saygınlık	21
Mesleki Saygınlık	23
İlgili Araştırmalar	25

YÖNTEM	30
Araştırma Modeli	30
Çalışma Grubu.....	31
Veri Toplama Süreci	34
Verilerin Analizi.....	34
BÖLÜM IV	37
BULGULAR VE YORUMLAR	37
Katılımcılara Göre ‘‘Saygınlık’’ Kavramı	37
Saygın Mesleğin Nitelikleri.....	40
Saygın Bulunan Okul Müdürlerinin Özellikleri	44
Okul Müdürlerinin Saygınlığı	48
Okul Müdürlerinin Saygınlığı Artıran ve Azaltan Faktörler	52
Okul Müdürlerinin Saygınlığının Artırılabilmesi İçin Yapılabilecek Düzenlemeler.....	58
BÖLÜM V	63
TARTIŞMA	63
BÖLÜM VI.....	71
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	71
Sonuçlar.....	71
Öneriler.....	72
Uygulayıcılar için öneriler	72
Araştırmacılar için öneriler.....	73
KAYNAKÇA.....	74
EKLER.....	88
Ek. 1 Görüşme Formu	89
Ek. 2 Etik Kurul Onayı.....	91
Ek.3 Özgeçmiş	92

TABLO LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	32
Tablo 2. Saygınlık Kavramına Toplumsal Kesimin Yüklediği Anlamlar Teması	37
Tablo 3. Saygın Bir Mesleğin Nitelikleri Teması	40
Tablo 4. Saygın Bulunan Okul Müdürü Özellikleri Teması	44
Tablo 5. Okul Müdürlerinin Saygınlığı Teması	48
Tablo 6. Saygınlığı Artıran ve Azaltan Faktörler Teması	53
Tablo 7.Okul Müdürlerinin Saygınlığını Artıracak Düzenlemeler Teması	58



KISALTMALAR

EKYS: Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Sınavı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEHTAP: Merkezi Hükümet Teşkilâtı Araştırma Projesi

TDK: Türk Dil Kurumu

TODAİE: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırma problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtları, sınırlılıkları ve tanımlar hakkında bilgiler verilmiştir.

Problem

Eğitim, yüzyıllar boyunca toplumları şekillendirmiş ve dolayısıyla bireyler için her zaman önemli görülmüştür (Döş, 2013). Bu doğrultuda bireylerin yetiştirilmesi devletler tarafından kurumsal hale getirilmiş eğitim hizmetleriyle sağlanmaktadır. Eğitim bireye yeni davranışlar kazandırmakta ve bireyi çağın gereklerine uygun hale getirmektedir (Çağlayan, 2004). Akyüz (2012) tarafından eğitim, “Kişinin zihni, bedeni, duygusal ve toplumsal yeteneklerinin, davranışlarının en uygun şekilde ya da istenilen doğrultuda geliştirilmesi, ona birtakım amaçlara dönük yeni davranışlar ve bilgiler kazandırılması yolundaki çalışmaların tümüdür” şeklinde tanımlanmıştır.

Eğitim faaliyetlerinin bir program eşliğinde disiplinli olarak yapıldığı alanlar okullardır. Okullar, bireyleri topluma kazandırma amacı güden kurumlardır. Bu yüzden, devletlerin geleceği okul örgütünün amaçlarına ulaşmasına bağlıdır (Döş, 2013). Çünkü, eğitim ve öğretim boyutunda yenilikler okulla gerçekleşecektir. Eğitim sisteminin verimli olması, toplumlarda uzun süreli kalabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi, okul yönetiminin bir problemidir. Bu anlamda okul yöneticilerinin okul örgütünü başarılı bir şekilde yönetmeleri, personel ile okulu özdeşleştirmeleri ve bireylerin çok yönlü gelişimini öne çıkaran öğretim ortamını sağlayan bir lider olmaları gerekmektedir (Kösterelioğlu ve Olukçu, 2019).

Örgüt, ortak amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanların örgütlenmesi, liderlik edilmesi ve değerlendirilmesi süreçlerinin bütünü olarak tanımlanmıştır (Balcı, 2005). Örgütler, insanların taleplerini ve beklentilerini yine insanları kullanarak gerçekleştiren mekanizmalardır (Kıral, 2016). Bu vizyon ve misyonu üstlenen ve bireylerin eğitim alanındaki ihtiyaçlarını karşılayan formal örgütler ise okullardır.

Sosyolojik olarak tam bir toplumsal grup, birlik ve örgüt olarak kabul edilen okullar sosyokültürel yapılar olarak içinde bulunduğu toplumla bütünleşmiş ve

toplumdaki diğer kurumlar ile birlikte toplumun ihtiyaçlarını karşılama ve toplumsal görevleri yerine getirme amacı gütmektedir (Celkan, 2014; Dönmez, 2001). Okul, verdiği genel ve mesleki eğitimle kişilerin daha sonra katılacakları toplum içerisindeki yerlerini belirlemekle birlikte aynı zamanda toplumsal değerler, kurallar ve sosyal rolleri öğretmekte, benimsetmekte; güvenirlik, dakiklık, ihtimam, düzenlilik gibi genel özellikleri kazandırmaktadır (Ergün, 1992). Dolayısıyla, okulun varlığı toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilme durumuna bağlıdır (Dönmez, 2001).

Eğitimdeki amaçların gerçekleştirilmesinde insan unsurunun yanında sürecin bütün parçalarının/öğelerinin ayrı bir önem ve titizlikle değerlendirilmesi gerekmektedir. Okuldan sorumlu olan ve her birinin kendilerinden beklenen rolleri, sorumlulukları bulunan okul ortamının paydaşları ise okul yöneticisi, öğretmen, öğrenci ve öğrenci velisidir (Genç, 2016). Ancak, bu yönetim sürecinden birinci derecede sorumlu olan okul müdürleridir. Öğrenci, öğretmen, memur, temizlik görevlisi, veli gibi birçok paydaşı koordine etme yükümlülüğü dolayısıyla okul müdürlerinin yöneticilik sorumluluğunun oldukça fazla olduğu söylenebilir.

Yönetim; ortak bir amaç doğrultusunda birleşen kişilerin olduğu bir örgütte, kısa ve etkili bir yoldan madde kaynaklarını ve zamanı verimli kullanabilmek amacıyla planlama, organizasyon, yöneltme, eşgüdümleme ve kontrol işlevlerinin uygulanma sürecidir. Yönetim, insanlık tarihi kadar eskiye dayanan, evrensel ve sürekli kendisini geliştiren bir bilimdir. Yönetim, her örgüt için gereklidir. Çünkü yönetim, insanların ortak amaçlarına ulaşmak için yaptıkları faaliyetlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. İnsanlar amaçlarını gerçekleştirebilmek için diğer insanlarla birlikte hareket ederek işbirliği yaparlar. Bu amaçları gerçekleştirebilmek için yönetim gereklidir (Arslan, 2001).

Yöneticiler, yönettikleri örgüt yararına amaçlar ve ilkeler belirleyen, önemli kararları alan ve örgüt içi birimler ile örgüt üyelerinin uyumunu sağlayan bir sorumluluk yüklenmiştir. Bu sorumluluk örgüt içi bir sistem inşa etmeyi gerektirir (Deliveli, 2010). Profesyonel şekilde yönetim süreçlerini uygulayan yöneticiler, bir grupta veya örgütte sorun yaşayan bireyler arasındaki dengesizlikleri çözmeye odaklanır. Çünkü yönetim başarısı ile bu dengesizlik çözülecek ve örgüt üyelerinin iş verimine, motivasyonuna ve ilişkilere olumlu yansıtacaktır. Aksi durumda ise örgüt üyelerin bireysel performanslarında düşüşler görülebilir (Fındıkçı, 2001). Eğitim kurumlarında örgüt

paydaşlarının koordinasyonunu sağlama, motivasyonlarını artırma ve bu şekilde örgütü başarıya ulaştırma görevi okul yönetimi tarafından sağlanmaktadır.

Okul yönetimi, okul örgütünün amaçlarını gerçekleştirmek için madde ve insan kaynağını birleştiren, bunları verimli bir şekilde kullanan, örgütün politika ve amaçlarını uygulayan bir pozisyonu üstlenmiştir (Taymaz, 2003). Okul müdürü yönetim görevini yerine getirirken yalnızca yönetim süreçlerini uygulamakla kalmayıp, eğitim sürecini de nitelikli hale getirmelidir (Miller, 2013). Çünkü, Bakanlığın temel politikaları eğitim sayesinde uygulamaya dökülmektedir. Bu politikaların ülkenin her köşesine yayılması ve uygulanmaya geçirilmesi eğitim programları sayesinde olacaktır (Özdemir,2009). Bakanlığın politikalarının okul örgütünde en iyi şekilde uygulanması noktasında okul müdürlerine önemli görevler düştüğünü söylenebilir. Bu görevlerin okul müdürü tarafından en üst düzeyde bir potansiyelle yerine getirilmesi için bazı güdüleyicilere ihtiyaç duyulabilir. Okul örgütü düşünüldüğünde ilgili çevre tarafından iyi bir saygınlık elde etmiş okul müdürünün okul örgütünün imajına toplumsal anlamda olumlu katkı sunacağı ve okuluna ek kaynaklar getireceği bir gerçektir (Ferris, 2008).

Saygınlık, bireyin veya kurumların niteliklerine göre yaşadıkları toplumda değer görerek haklarında görüşler oluşturulmasıdır. Okul yöneticisinin saygın görülme durumu, kendisinin ve kurumunun başarısı ile kurumunun çevresiyle ilişkisi üzerinde etkilidir. (Yılmaz ve Alabaş, 2019). Nitekim temel rolü sorumlu olduğu eğitim örgütünü amacına göre yaşatmak olan eğitim yöneticisinden, saygınlığının devamlılığı açısından kendisinden beklenen mesleki rolü etkili bir biçimde yerine getirmesi de beklenmektedir (Özdemir, 2018). Eğitim yöneticisi olarak okul müdürüne yüklenen bu misyonların onları okulun en önemli bileşeni haline getirdiği söylenebilir (Çağlayan, 2004).

Okul, eğitim hizmetini topluma sunan yerdir. Okullar girdileri ve çıktıları yönünden diğer örgütlere benzememektedir (Şişman ve Turan, 2004). Okul, eğitim sistemimizin en dinamik kısmıdır. Eğitim sistemimizin faaliyetlerini ve sınırını belirler. Okullar, eğitim sistemimizde üretim odaklı somut örgütlenmelerdir (Açıkalın, 1998). Okul, kültürü aktaran, bireyleri geliştiren ve meslek sahibi olmalarını sağlayarak toplumun beklentilerine karşılık veren bir örgüttür (Karataş, 2013). Okullar, 1980'den sonra aile ile işbirliğini geliştiren çalışmalara odaklanmıştır. Okul örgütünün bu beklentileri gerçekleştirirken aile, çevre ve toplumla iyi bir ilişki kurması gerekmektedir. Okul böyle yönetildiğinde amaçlarına zorlanmadan ulaşacak ve daha iyi bir hizmet sunma

imkanına sahip olacaktır (Demirbulak, 2000). Nitekim okulların hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşılmasında velilerin ve toplumun diğer bireylerinin sahip oldukları algı okul yöneticileri tarafından önemli görülmektedir. Bu kişilerin okulu benimsemesinin okula gerek kaynak gerekse de değerlendirme noktasında artıları olacağı düşünülmektedir (Karataş, 2013). Bu bağlamda okul müdürleri öğretmenlerin mesleklerini büyük bir gayret ve istekle yürütmelerinde ihtiyaç duydukları motivasyonu sağlamalıdır (Özdemir, Kartal ve Yirci, 2014). Okul yöneticileri kurumlarında takım ruhunu oluşturmali, insanlarla ilişkilerde ve iletişimde başarılı olmalıdır. Okulun merkeze alındığı yönetimde okul müdürü yürüyen düzeni korumakla kalmayan, öğretimin amaçlarını ve bu amaçların toplumda desteklenmesini sağlayan davranışları da sergilemelidir (Geylani, 2013). Çünkü, okulların olumlu bir iklime sahip olması öğretmenlerin verimini pozitif yönde ivmelendirecek ve dolayısıyla okulun niteliğini artıracaktır (Şenel ve Buluç, 2016). Okulun niteliğinden birinci dereceden sorumlu olan okul yöneticisinin yalnızca okulunun değil kendisinin de kabul görmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Yılmaz ve Alabaş'a (2019) göre okul müdürünün toplum tarafından saygın görülmesi hem bireysel hem de kurumsal başarısı noktasında etkilidir. Ayrıca, saygın görülen okul müdürü kurumu ve kurum çevresindeki ilişkileri de iyi yönetecektir. Tüm bu açıklamalar doğrultusunda okullarda yönetici pozisyonunda olan okul müdürlerinin toplum tarafından kabul görmelerinin okul iklimine olumlu yansıyacağı çıkarımı yapılabilir. Bulunduğu çevrede iyi bir intibaya sahip olan bir okulun, öncelikle toplum nezdindeki saygınlığı artacaktır. Bu yüzden eğitim örgütlerinde de itibarın inşası önemlidir. İtibarı inşa etmek için öncelikle eğitim ve öğretim hizmetinin kalitesinin dolayısıyla öğrenci başarısının artırılması gerekmektedir (Karaköse, 2006).

Literatürde okul müdürlerinin saygınlığını konu alan sınırlı sayıda çalışmanın katılımcılarının okul yöneticileri, öğretmenler ve velilerden oluşturulduğu görülmekle birlikte, bu çalışmaların okul müdürlerinin saygınlığının artırılması noktasında yeterli çözüm önerisi getirilmediği söylenebilir. Bu araştırmanın katılımcıları farklı meslek guruplarından amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Çünkü doktor, öğretmen, esnaf, ev hanımı veya bir camii imamı gibi toplumun diğer meslek gurupları gözünden okul müdürlüğünün saygınlığını araştıran bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu doğrultuda bu araştırmanın problem durumunu "Toplumdaki farklı kesimlerin okul müdürlerinin saygınlığı konusundaki görüşleri nelerdir?" sorusu oluşturmaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin saygınlığını toplumdaki farklı meslek mensuplarının gözünden görebilmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın katılımcılarına aşağıdaki sorular yöneltilmiştir:

- 1.Saygınlık kavramı sizin için ne anlam ifade etmektedir?
- 2.Size göre bir mesleğin saygın olabilmesi için mesleğin hangi nitelikleri taşıması gerekir? Sizce okul müdürleri bu nitelikleri hangi ölçüde taşımaktadır?
- 3.Şimdiye kadar karşılaştığınız okul müdürlerinin hangi özellikleri onları saygın bulmanıza neden olmuştur?
- 4.Okul müdürlerinin toplumda saygın olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
- 5.Okul müdürlerinin saygınlığını artıran ve azaltan etmenlerle ilgili düşünceleriniz nelerdir?
- 6.Okul müdürlerinin toplumda saygınlığının artırılması için yapılabilecek düzenlemeler (ücret, yasal düzenlemeler, atama kriterleri vs) hakkında düşünceleriniz nelerdir?

Önem

Eğitim yönetimi alanında genel bir anlayış haline gelen "Bir okul, müdürü kadar okuldur" algısı okul müdürlerinin eğitim örgütlerinde ne kadar önemli bir konumda olduğunu gösterir niteliktedir (Açıkalın ve Özkan, 2015). Yönetim süreçlerini etkin ve verimli işletme sorumluluğunu yüklenen okul yöneticilerin kendilerini okullarının bir parçası gibi hissetmeleri için gerekli olan şey ise saygınlıktır (Topkaya, Altinkurt, Yılmaz ve Dilek, 2013). Örneğin, Türkiye’de son dönemlerde bireylerin öğretmenlik mesleğine karşı algıları, mesleği kolay bir kazanç kapısı olarak görme algısına evrilmiştir. Bu değişimler mesleğin saygınlığını azaltmakta ve öğretmenlik mesleğine olan güveni sarsmaktadır (Baş ve Nural, 2023). Çünkü toplumda saygınlığı iyi durumda olmayan bir mesleğe nitelikli ve kendisini geliştirmiş, bireylerin yönelimi ve talebi olmayacaktır (Gönülaçar, 2016). Okul müdürlüğü açısından düşünüldüğünde etkili ve verimli çalışmalar yapan okul müdürü profilleri görebilmek için saygınlık noktasında tatmin olmalarının sağlanması önemli görülmektedir.

Bu araştırmada okul müdürlerinin saygınlığının farklı meslek grupları açısından nasıl algılandığıyla birlikte okul müdürlerinin saygınlığını artırabilmek adına neler yapılabileceği sorusuna da farklı meslek guruplarının gözünden cevap aranmıştır. Çünkü, okul müdürünün hal ve hareketleri ile karakterlerine ilişkin toplum tarafından verilen saygınlık derecesi okulun amaçlarının gerçekleşmesinde de etkisini gösterecek ve okulu daha iyi bir konuma taşıyacaktır (Yılmaz ve Alabaş, 2019). Bu kapsamda Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine bakılırsa bir kimsenin davranışlarının ve hareketlerinin diğer bireyler tarafından olumlu karşılanması, saygın bir konuma koyulması ve o kişiye güvenilmesi gibi ihtiyaçlar saygınlık için gereklidir. (Keser, 2006). Bu düşüncelerden hareketle toplumun müdürleri önemsemesi sebebiyle oluşacak toplumsal saygınlığın öncelikle müdürlere, daha sonra beraber çalıştığı ekip arkadaşları olan öğretmenlere ve dolayısıyla öğrencilere yansıyacağı söylenbilir. Bu nedenle bu araştırmanın sonuçlarının okul müdürlerinin saygınlığını artırmak adına alınabilecek önlemler için politika yapıcılara bir perspektif sunabileceği düşünülmektedir.

Sayıtlar

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme sorularına katılımcıların samimi, içten ve gerçek düşünceleriyle cevap verdikleri varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu tez çalışmasındaki sınırlılıklar aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

1. Araştırma Tokat ili genelinde çalışan farklı meslek mensupları ile yapılan görüşme bulguları ile,
2. 2023-2025 yılı ile,
3. Uygulamanın yapıldığı 20 haftalık süre ile sınırlıdır.

Tanımlar

Bu bölümde araştırmada adı geçen bazı kavramların tanımları verilmiştir.

Saygınlık: Türk Dil Kurumu güncel sözlüğünde saygınlık, "Saygı görme, değerli, güvenilir olma durumu, haysiyet, itibar, izzetkbal, prestij" şeklinde tanımlanmıştır

(TDK, 2025). Saygınlık, bireye karşı başka insanların gözünde oluşan olumlu değerlendirmelerdir (Lin ve Yamaguchi, 2011).

Eğitim: Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1979). Diğer bir tanımda ise eğitim, kişinin zihnî, bedenî, duygusal, toplumsal yeteneklerinin, davranışlarının en uygun şekilde ya da istenilen bir doğrultuda geliştirilmesi, ona birtakım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler kazandırılması yolundaki çalışmaların tümü olarak tanımlanmıştır (Akyüz, 2012).

Eğitim yönetimi: Eğitim sistemini ve kısıtlı kaynakları, etkili ve verimli kullanarak eğitimin hedeflerine ulaşmak için yapılan etkinliklerdir. (Erdoğan, 2000).

Yönetim: Örgütsel amaçlara ulaşmak için örgütün insan ve madde kaynağını koordine etme ve değerlendirme süreçlerinin tamamıdır (Balcı, 2005). Yönetim ayrıca, örgütü amaçlarına ulaştırma yolunda kaynakları etkili kullanabilme sanatı, bir işi başka bireyler eliyle yürütebilme işi olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 2008).

Okul yönetimi: Okul yönetimi, bir okuldaki müdür ve müdür yardımcılarının oluşturduğu yönetim ekibidir (Özdemir, 2018).

Okul: Her türlü eğitim öğretimin toplu olarak yapıldığı yerdir (TDK, 2025).

Okul müdürü: Okul müdürü okulun değerini, vizyonunu, ilkelerini ve amaçlarını yansıtan kişidir (Şahin ve Sabancı, 2018), Türk Dil Kurumu güncel sözlükte müdür kavramı bir kurumu veya kuruluşu yöneten kimse olarak tanımlanmaktadır. Okul müdürü ise her türlü kademedeki okulları yöneten kimselerdir (TDK, 2025).

Örgüt: "Ortak amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanların örgütlenmesi, liderlik edilmesi ve değerlendirilmesi süreçlerinin bütünü" olarak tanımlanmıştır (Balcı, 2005).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Eğitim

Eğitim, insanlığın var oluşundan itibaren devam eden ve her çağda önemini koruyan ve dönem dönem farklı tanımlanan bir kavramdır. İslam bilginleri eğitimi daha çok bireyi yüce bir ahlak seviyesine çıkarması boyutunda ele almışlardır. Bireyi olumsuz duygulardan arındıran bir süreç olarak görmüşlerdir. Toplumsal değişimlerin öncüleri ve şahitleri sayılabilecek bazı tarihi kişiler tarafından eğitim kavramı şu şekilde tanımlanmıştır (Töremen, 2011):

Kant, "insanın tabiatında bulunan gizli bütün kabiliyetlerin geliştirilmesi", Spencer, "tam yaşayışa hazırlık" ve E. Durkheim'e ise "sosyal olmayan nesli sosyalleştirmek" şeklinde eğitim tanımlaması yapmıştır. Gökalp göre eğitim, yetişmiş neslin yetismekte olan nesle değer aktarımıdır. Eflatun ise eğitimi; beden ve ruh yönünden bireyleri bilgilendirmek" şeklinde tanımlamıştır (Özkan, 2016). Görüldüğü üzere farklı zamanlarda ve farklı kişiler tarafından eğitime birçok tanım atfedilmiştir. Modern çağın bazı sosyal bilimcileri ise eğitimi; *"Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla istendik davranış değişikliği meydana getirme süreci"* (Ertürk, 1979), *"Kişinin zihnî, bedenî, duygusal, toplumsal yeteneklerinin, davranışlarının en uygun şekilde ya da istenilen bir doğrultuda geliştirilmesi, ona birtakım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler kazandırılması yolundaki çalışmaların tümü"* şeklinde tanımlamıştır. (Akyüz, 2012). Daha çağdaş yaklaşımlarda ise eğitim *"Bireyde var olan ve doğuştan getirdiği yetenekleri ulaşabileceği en üst noktaya çıkarabilme işi"* olarak tanımlanmaktadır (Kılıç, 2023).

Türk Milli Eğitiminin amaçları Milli Eğitim Temel Kanununda yer verilen aşağıdaki ifadelerde görülebilmektedir (MEB, 1973).

- 1- "Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek"

- 2- "Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek"
- 3- "İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak"

Milli Eğitim Temel Kanunu'na bakıldığında eğitimin amacının, sorumluluklarını bilen, vatanına, milletine, devletine bağlı ve nitelikli meslek mensubu olan bireyler yetiştirmek olduğu görülmektedir.

Yönetim

Türk Dil Kurumu (TDK) güncel sözlüğe göre yönetim “yönetme işi, idare” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2025). Ancak alan yazında yönetime dair farklı tanımlar da yapılmaktadır. Tanımlar arasındaki bu farklılıkların iki nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerden birincisi; bu tanımlamayı yapan kişilerin yönetime dair farklı algılara sahip olması, ikinci neden ise örgütlerin kuruluş amaçlarının farklılığıdır (Başaran, 2000). Farklı tanımlarına bakılacak olursa yönetim; ekonomistlere göre üretim fonksiyonu, siyasal bilimcilere göre yöneten ve yönetilenlerin oluşturduğu bir yapı ve toplum bilimcileri göre ise bir sınıf ve saygınlık sistemi olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2007). Balcı’ya (2005) göre yönetim, örgütsel amaçlara ulaşmak için örgütün insan ve madde kaynağını koordine etme ve değerlendirme süreçlerinin tamamıdır. Erdoğan’a (2008) göre ise yönetim, örgütü amaçlarına ulaştırma yolunda kaynakları etkili kullanabilme sanatı, bir işi başka bireyler eliyle yürütebilme işi olarak tanımlanmıştır.

Yönetme işi, yöneticiler tarafından gerçekleştirilir. Yöneticiler, sorumluluğunu aldıkları kurumların iş ve işlemlerinin yürütürken yönetim süreçlerine göre hareket ederler. Yönetim süreçleri; "Karar verme, planlama, örgütlenme, iletişim, etki, koordinasyon ve değerlendirme" adımlarından oluşmaktadır (Uğurlu, 2016).

Yönetim faaliyetinde iki önemli unsurdan söz edilebilir. Bunlardan birincisi yönetimdir. Diğer bir ifadeyle yönetim sistemidir. Yönetim sistemi etkili değilse başarılı bir sonuçtan söz edilemez. İkincisi ise yönetim işinin uygulayıcıları olan yöneticilerdir.

İyi bir yönetim ne kadar gerekliyse başarılı yöneticilere de o kadar ihtiyaç vardır Eldeki tüm imkanların amaçlara ulaşmak yolunda etkili kullanılması bazı unsurların önemini ortaya çıkarır. Çevrenin hızla değişmesi kaynakları etkili kullanmayı ve insanlarla ortak hareket etmeyi zorunlu kılar. Çünkü yönetim faaliyeti, ortak hareket ederek işbirliği yapmayı, örgütün amaçlarına ulaşmak için etkinlik-verimlilik dengesi kurmayı ve kaynaklardan yararlanmayı gerektirir (Özalp, Koparal ve Berberoğlu, 1996).

Yöneticiler teknik yeterlilikler, kişilerle iyi iletişim, ve kavramsal becerilere sahip olmalıdır. İyi bir yönetici görev alanıyla ilgili yeterince bilgili olmalıdır. Yönetici, kişiler arası iletişimi sağlayan, grup dinamiklerine hakim ve çıkarımlar yapabilen kişidir (Öztaş, 2017). Etkili yönetici olmak öncelikle yönettikleri örgütün amaç ve misyonunu bilerek hareket etmeyi gerektirir. Örgütün amaçlarına ulaşmak için çaba sarf eden, örgütteki paydaşların ne yaptığını ve neler yapabileceğini bilen, onları yönlendiren, kendisinden bekleneni iyi bilen, yetkilerini doğru zamanda ve doğru yerde kullanabilen kişiler yönetim işinde adına başarılı sayılabilir (Ersan, 1994). Bu hususta Özel (2016), örgütlerin uzun vadeli olması ve başarılı yöneticilik performansını; farklı niteliklere ve yapılara sahip insanları, örgüt içinde yaşatabilme yeteneğine bağlamaktadır.

Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi, eğitim sistemini ve kısıtlı kaynakları, etkili ve verimli kullanarak eğitimin hedeflerine ulaşmak için yapılan etkinliklerdir. (Erdoğan, 2000). Eğitim yönetimi hem kuramsal hem de uygulama alanında gelişmeye devam eden bir bilimdir (Bozdoğan, 2018). Eğitim yönetimi eğitim sürecini ve işleyişini koordine eden bir yapıdadır (Tınmaz, 2020). Eğitim programlarının verimli bir şekilde yürütülmesi eğitim yönetiminin önemli bir görevidir. Programların güncel içerikli olması, öğretim yöntemlerinin başarılı bir şekilde kullanılması ve değerlendirme süreçlerinin adil ve doğru olması, eğitim yönetiminin başarısını belirleyen unsurlar arasındadır. Eğitim yönetimi, öğrencilerin bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşmalarını destekleyerek, toplumda bilgi ve beceri tabanlı bir kültürün oluşmasına katkı sağlamaktadır (Çaresiz, Berkalp, Kılınç, Akçi ve Karakaya, 2025). Eğitim sistemini ve kısıtlı kaynakları, etkili ve verimli kullanarak eğitimin hedeflerine ulaşmak için yapılan etkinliklerdir. (Erdoğan, 2000). Eğitim yönetimi, yönetim biliminin genel ilkelerinin eğitime uyarlanmasıdır. Bundan dolayı eğitim yönetiminin nitelikleri, eğitimin hedef ve işlevlerinden

kaynaklanır. Eğitim yönetiminin değişik disiplinlerden etkilenmesi sonucu farklı görüşler ortaya atılmıştır. Dolayısıyla farklı düşünce okulları ortaya çıkmıştır (Kaya, 1999).

Eğitim yönetiminin ortaya çıkışı yirminci yüzyılın başlarına denk gelmektedir. Amerika'da okulların verimlilik arayışı bunda önemli rol oynamıştır. Eğitim yönetimi gelişim sürecinde hem kamu yönetimi hem de işletme yönetiminden etkilenmiştir. Kamu yönetimi ve işletme bilimindeki gelişmeler yirminci yüzyıl başlarında eğitim yönetiminin gelişimine de olumlu yansımıştır (Özdemir, 2017).

Eğitim yönetiminin gelişiminde yönetim biliminde üretilen kuram ve yaklaşımlar belirleyici olmuştur. Eğitim yönetimi bu dönemlerde kendi kavramlarını ve kuramlarını üretmekte zorlanmış ve araştırmalarında bir teoriye ihtiyaç duymuştur. 1950'li yıllarda alanın teorik alt yapısını oluşturmaya çalışan bilim insanları teori hareketi isimli bir topluluk kurmuştur. Mantıksal pozitivizmi savunan teori hareketi kimi çevrelerce eleştirilmiştir. Ayrıca bazı bilim insanları o dönemlerde okulların etkili olmadığını öne sürerek eleştirmişlerdir. Bunların başında Coleman gelmektedir. Coleman kamu okullarının ne ölçüde etkili olduğunu belirlemeye yönelik çalışmalara öncülük etmiştir. Bu gelişmeler üzerine etkili okul hareketi oluşturulmuş ve bazı durumlarda okulların etkili olduğu üzerine savunmalar yapılmıştır (Özdemir, 2023).

Türkiye'de Tevhidi Tedrisat Kanunu sonrasında eğitim-öğretim faaliyetleri birleşmiş ve bu durum yeni bir yeni kurulan eğitim örgütlerine yönetici, müfettiş ve öğretmen yetiştirmek üzere de 1928 yılında Gazi Eğitim Enstitüsüne bağlı Pedagoji Bölümü kurulmuştur. 1960 ortalarında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bölümü açılmıştır Ancak Türkiye'de eğitim yönetimi 1965 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin açılışı ile bilimsel yolculuğuna başlamıştır. 1997 yılına kadar lisans bölümleri devam etmiş sonrasında lisans bölümleri kapatılıp lisansüstü düzeyde eğitim faaliyetleri devam etmiştir (Balcı, 2008). Günümüzde birçok devlet üniversitesi veya özel üniversitede Eğitim Yönetimi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi ve Eğitim Programları ve Öğretim gibi tezlili ve tezsiz lisansüstü bölümler bulunmaktadır. Türkiye'de eğitim yönetiminin gelişimi Milli Eğitim Şuraları, Yükseköğretim Kurulu'nun kurulması ve yıllar içindeki kanun, yönetmelik vs. değişikliklerinden de olumlu veya olumsuz olarak etkilenmiştir (Bursalıoğlu, 2013).

Eğitim yöneticileri, eğitim sistemi ile yönettiği kurumunu alandaki üretilen bilimsel veriler ışığında anlamaya çalışan, çözümler getiren, liderlik yapan, okulunun

vizyon ve misyonunu belirleyerek okul paydaşlarını harekete geçiren kişilerdir (Turan ve Bektaş, 2010). Nitekim eğitimin konusu insan olduğu gibi eğitim yönetiminin konusu da insandır. Zaten eğitim yönetimi, bu yönüyle diğer yönetimlerden ayrılmaktadır. Eğitim yönetimi, içinde yaşadığımız çevreyi ve toplumu geliştirmeyi ve güzelleştirmeyi amaçlar. Bu doğrultuda eğitim yönetimi, " eğitim sistemini çözümüleme ve birleştirme " amacına yönelik çalışır (Bursalıoğlu, 2010) Eğitim yönetiminin üç temel boyutu bulunmaktadır. Bunlar, pratik bilgi, profesyonel meslek bilgisi ve akademik bilgidir (Balcı, 2008). Eğitim yönetiminin kimliği bu üç boyuta bağlıdır. Ancak, eğitim yönetimi alanı çağın gelişmelerine uyumlu ve sürekli kendini güncellemektedir (Takmak, 2019).

Türkiye'de eğitim yöneticileri olarak bakanlık merkez teşkilatında bakan, bakan yardımcıları, genel müdürleri, daire başkanları, merkez teşkilatı dışında ise milli eğitim müdürleri, şube müdürleri, ve okul yöneticileri karşımıza çıkmaktadır (MEB, 2025) Başaran (1994), Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatını "Üst Sistem", İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile Yurtdışı teşkilatını "Aracı Üst Sistem", eğitim faaliyetlerinin gerçekleştiği her türden okulları ise "Temel Sistem" olarak nitelendirmiştir.

Okul Yöneticisi

Okul Müdürü Kavramı

Müdür, TDK sözlüğünde, bir kurumu veya kuruluşu yöneten kimse olarak tanımlanmaktadır. Okul müdürü ise herhangi bir kademede eğitim-öğretim yapan bir okulun yöneticisi, lideri ve en üst düzey sorumlusudur (TDK, 2025). Şahin ve Sabancı'ya (2018) göre okul müdürü, okulun değerini, vizyonunu, ilkelerini ve amaçlarını yansıtan kişidir. Bununla birlikte okul yöneticisi olarak okul müdürünün görevi okuldaki tüm faaliyetleri akademik başarıya yönelik planlamak ve uygulamaktır (Balyer, 2012).

Okul müdürü, okulundaki tüm madde ve insan kaynağını en etkili şekilde kullanarak okulun amaçları doğrultusunda hareket etmekle yükümlüdür. Aynı zamanda okulunu çevre ile etkili bir iletişime sokmalı, yenilikleri ve değişimleri okuluna uyarlayabilmelidir. Ayrıca okulunda karşılaşılan her türlü sorunu çözme noktasında kararlı olmalı ve bu konuda gerekli niteliklere sahip olmalıdır (Dönmez, 2001). Bunlarla birlikte okul müdürlerinin sahip olması gereken diğer niteliklere dair literatürde yer alan

çalışmalarda etkili yönetim ve çağdaş yönetim kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir (Balyer, 2012; Gümüşeli, 2001; Yalçinkaya, 2002).

Bu niteliklere dair; okul müdürleri etkili olabilmek için öğretmen ve diğer personellerin rol ve taleplerini dikkate almalıdır (Taymaz, 1986). Etkili bir okul yöneticisi öğrencilerin çok yönlü gelişmelerine imkân sağlayan bir öğretim ortamı sağlamalıdır. Etkili bir okul müdürü, öğrencilerin yalnızca bilişsel gelişimleri ile değil aynı zamanda onların psikomotor, duyuşsal ve sosyal gelişimleri ile de yakından ilgilenmelidir (Balcı, 1993). Çağdaş okul müdürü ise iletişim becerilerin hâkim, yabancı dil bilen, bilgiyi yönetebilen, beden ve ruhen sağlıklı ve eğitime inanmış kişidir. Okul müdürünün etkili olabilmesi kişisel özelliklerinin yanı sıra, okulun özelliklerine, öğrencilerin potansiyeline ve okul müdürünün saygın görülme derecesine bağlıdır (Açıkalın, 1995).

Okul Müdürü Ne İş Yapar?

Okul müdürü, okul çalışanlarını okul amaçları doğrultusunda örgütleyen, çalışanlarına yeri geldiğinde emirler veren, okuldaki her türlü faaliyeti yöneten ve denetleyen kişidir (Helvacı, 2007). Okul müdürü, okulun amaçlarını gerçekleştirmesi yolunda personellerini koordine eder. (Kesinkılıç, 2007). Okul müdürü, eğitim öğretim hizmetlerinin sunulması noktasında bir geminin kaptanı gibi görülebilir. Bu kapsamda okul müdürü her türlü madde ve insan kaynaklarını örgütleme görevini üstlenmiştir. Okulun eğitim öğretim faaliyetlerini yürüterek okulun hedeflerine ulaşmasını sağlayacak ve bundan sorumlu tutulacak kişi okul müdürüdür (Bursalıoğlu, 2013).

Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde yer alan okul müdürünün görev ve yetkileri şu şekilde özetlenebilir (MEB, 2014):

- Her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütmek,
- Resmi yazışma, tahakkuk, yönetim ve denetim faaliyetlerini yerine getirmek,
- Okulun temizliği, düzeni ve güvenliğini sağlamak,
- Personelin nöbet ve diğer görevlerini planlamak,
- Yatılılık, bursluluk, taşıma ve sosyal etkinlik iş ve işlemlerini yerine getirmek,

- Üst makamlarca verilen diğer görevleri yapmak.

Bu ifadelerden hareketle okul müdürleri, Milli Eğitim Temel Kanunu'nda belirtilen temel amaç ve ilkelere göre kurumunun ve Millî Eğitim Bakanlığının amaçlarını gerçekleştirmek yolunda kaynakların etkili kullanımından ve tüm üyeleri takım halinde çalıştırarak okulun idare ve temsilinden sorumlu olan liderlerdir. Okul müdürlerine eğitim öğretim, yönetim, denetim ve diğer görevlerde müdür yardımcıları yardımcı olur ve bu işlemlerde müdüre karşı sorumludur. Ayrıca, müdür yardımcıları müdürler tarafından verilen diğer görevleri de yapmakla yükümlüdür (MEB, 2014). Aslanargun ve Bozkurt (2012) tarafından yapılan araştırmada da okul müdürlerinin mesleki ve ahlaki sorumluluklarından ziyade yasal sorumluluklarını ön planda tuttıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak okul müdürlerinin sorumluluk alanı yalnızca yasal işleri yerine getirmek değildir. Yukarda bahsedildiği üzere okul müdürünün bir diğer sorumluluğu da okuldaki madde ve insan kaynaklarını etkin bir biçimde kullanarak okulunu vizyonuna uygun yaşatmaktır (Taymaz, 1986). Bu hususta Özdemir (2013) liyakatli okul müdürlerinin personellerde sadakat ve çabayı artırdığını ve eğitimin amacına ulaşması noktasında önemli olduğunu vurgulamaktadır. Tüm bu sorumlulukların yanında bir okul müdürü, toplumun beklentilerini karşılayacak nitelikli bireyleri yetiştirirken, alanıyla ilgili güncel gelişmeleri takip etmeli ve okuluna bunları uyarlamalıdır. Dolayısıyla okul müdürü olan kişiler sürekli olarak kendilerini güncellemeli ve bunu kendilerine ilke edinmelidir (Özdemir, 2000).

Bayar'a (2016) göre okul müdürleri yönetim görevlerini yerine getirirken birçok zorlukla karşılaşmaktadır. Bu zorluklara dair literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, okul müdürlerinin üst yönetimle ilgili bürokratik sorunlar (Akın, Adıgüzel ve Aytaş, 2022), finansal kaynak sağlama noktasında sorunlar (Ağalday ve Gül, 2020), denetim görevlerini yerine getirmede sorunlar (Pomay ve Ünal, 2023), öğretmen, öğrenci ve veli kaynaklı sorunlar (Kazak ve Evirgen, 2024) ve okul binalarının fiziki yapısı ve bakım onarımıyla (Memduhoğlu ve Meriç, 2014) ilgili sorunlar yaşadığı görülmektedir. Bu konuyla ilgili Aslanargun ve Bozkurt (2012) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin çokça sorunla karşılaştığını ve bu sorunları çözerken kişiye özel davranmaları gerektiği belirtilmiştir. Bu durumun ise kurum kültürünün tutarlılığına zarar verdiği vurgulanmıştır. Okul müdürlerinin yönetimde tutarsız olmasının personelin örgüte bağlılık ve mesleki doyumunda azalmalara neden olabileceği de ayrıca belirtilmiştir.

Okul Müdürlüğünün Statüsü

Türk Dil Kurumu güncel sözlükte statü; bir bireyin, toplumdaki veya herhangi bir kurumdaki konumu olarak tanımlanır (TDK, 2025). Başka bir tanıma göre de statü, bireylerin toplumsal yapıda işgal ettikleri pozisyonudur ve aynı zamanda, toplumun bireylere yüklediği anlam, onları konumlandığı mevkiidir (Ataünal, 2000). Toplumsal statü ise, bir bireye veya topluluğa toplumun diğer kesimlerince yüklenen değer veya itibardır. Toplumsal statü, bireye toplumun tamamıyla ilgili bir pozisyon sunmaktadır (Giddens, 2000; akt. Ceylan, 2011).

Bir mesleğe toplumda yaşayan insanların atfettikleri değer o mesleğin statüsünü gösterir. Statüler, verilen statüler ve kazanılan statüler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. (Tezcan, 1997). Verilen statülere çocuğun doğuştan getirdiği yaş, cinsiyet, boy, kilo, genel görünüm gibi fiziksel özellikler örnek olarak verilebilir (Pişkin ve Parlar, 2021). Bir meslek grubunu ilgilendiren statüler ise kazanılmış statülerdir. Çünkü burada statü, meslek mensuplarının bireysel ilgi, yetenek ve emeklerinin sonucu oluşmuştur. Kazanılmış statüde bireyin zekâ, toplumsal sınıf, yetenek, eğitim durumu ve bilgi birikimi arasında ilişki söz konusudur (Akyüz, 2001). Toplumdaki bireylerin herhangi bir meslek mensubu hakkındaki yargıları veya davranışlarını o meslek mensubunun kişilik özelliklerinden ziyade mesleğinin statüsü belirlemektedir (Köse ve Dağyar, 2018). Bu ifadeden, mesleki saygınlığın kişisel saygınlıktan önce gelerek toplumsal algıyı şekillendirdiği söylenebilir. Pişkin ve Parlar'a (2021) göre statüyü belirleyen faktörler şu şekildedir:

1. Bireylerin maddi durumları statülerini etkilemektedir.
2. Bireylerin icra ettikleri işlerden dolayı topluma sağladıkları yarar statülerini etkilemektedir.
3. Bireylerin nitelikleri (kendini geliştirme, eğitim durumu gibi.) statülerini etkilemektedir.
4. Bireylerin algıları, tutumları ve inançları statülerini etkilemektedir.
5. Bireylerin yakışıklılık, güzellik, yaş, cinsiyet ve fiziki duruş gibi özellikleri statülerini etkilemektedir.
6. Bireylerin bağlı oldukları soyları her toplumda bireyin statüsünü etkilemektedir.

Statüyü belirleyen birden çok faktör olduğu görülmektedir. Bireylerin akademik gelişimleri, maddi kazançları, kişisel gelişimleri, değer yargıları ve fiziksel özelliklerinin statülerine olumlu veya olumsuz etki yapacağı söylenebilir.

Okullar, diğer eğitim örgütlerine kıyasla daha az bürokratik özellik gösterdiği için okul müdürlerinin statüleri, rol ve yeterlilikleri diğer yöneticilere benzememektedir (Açıkalın, 1998). Günümüzde okul müdürlerinin eğitim ve öğretim becerilerini bilen, sürekli kendisini güncelleyen, teknoloji ile iç içe olan, iletişim becerilerine sahip ve sorumluluk almasını bilen birer lider olmaları beklenmektedir. Başarılı bir okul için iyi bir lider çok önemlidir (Edmonds, 1979). Çünkü yöneticilerin toplumsal statülerinden elde ettikleri güçlerinin yanında kişisel güçlerini de kullanmaları başarılı bir yönetim adına önemlidir. Ayrıca, yöneticilerin başarılı olabilmeleri etkinlik ve verimlilik konusundaki yeterlilikleri ile ölçülür. Etkin bir yönetici örgütün amaçlarına ulaşma noktasında başarılıdır. Örgütün kaynaklarını etkili kullanabilmesi de yöneticinin verimlilik bağlamında başarılı olduğu anlamına gelmektedir (Barutçugil, 2006).

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından en son yayımlanan (2024) Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Atama Yönetmeliği'nde okul yöneticiliği halen öğretmenliğe ek ikincil bir görev mahiyetindedir. Yani okul yöneticiliği öğretmenlikten bağımsız ayrı bir meslek olarak görülmemektedir. Bursalıoğlu (2010) okul yöneticiliği için akademik bir eğitimin gerekli olduğunu ifade ederken, Balcı (2021) ise okul müdürlüğünün ayrı bir meslek olması ve genel yönetim hizmetleri statüsüne çıkarılması gerektiğini belirtmiştir. Nitekim Turan, Yıldırım ve Aydoğdu (2012) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin kendileriyle alakalı en sık karşılaştığı problemlerden birisinin meslek-görev karmaşası olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okul müdürleri, yöneticilik mesleğinin bir tanıma oturtulmamasını, ek bir görev olması ve meslekleşmemesini, sorumluluğunun fazla olmasını, yetkilerinin az olmasını, yöneticilerin herhangi bir kurumda yetiştirilmemesini ve statüsünün çok fazla önemsenmemesini okul müdürlüğü için bir problem olarak gördüklerini beyan etmişlerdir. Benzer şekilde Demirkapı (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin okul müdürlüğünü tercih etmeme nedenlerinin başında okul müdürlüğünün hem öğretmenler hem de toplumun diğer bireyleri tarafından saygın bulunmaması ve yeterli bir statüye sahip olmamasının yer aldığı görülmektedir. Ayrıca, bu statü yokluğundan hareket ederek artık okul müdürlerinin hem kurum içi personel hem de dış çevre tarafından saygınlıklarını yitirmesinden kaynaklı mesleğin talep görmediği

bulgusuna da ulaşılmıştır. Bu verilerden hareketle okul müdürlüğünün ikincil görev olması ve meslekleşme sürecini tamamlayamamasının statüsünü olumsuz etkilediği söylenebilir.

Okul Müdürlerinin Yetiştirilme ve Atama Süreci

Okul yöneticilerinin özellikle öğrenci başarısında etkili olabilmesi için bazı işlevleri gerçekleştirebilecek yetkinliğe sahip olması gerekmektedir. Bunun için de nitelikli olan okul yöneticilerinin aday havuzuna alınması, ilgili yöneticileri kuram ve uygulama dengesini oluşturur şekilde yetiştirilmesi, ayrıca bu yöneticilerin mentor ve koçlar yardımıyla desteklenmesi şart görünmektedir (Gates, 2014: akt. Balcı, 2021).

Türkiye'de okul müdürlerinin yetiştirilmesi sürecinde meslek öncesi eğitim verilmemektedir. Yöneticilik yapacak kişiler için öğretmenliğinin esas ve yeterli görülmesi, “Yöneticiliğin bir okulunun olmadığı” anlayışının bir yansımasıdır. Bu doğrultuda, öğretmenliği iyi yapan birinin aynı zamanda iyi bir yönetici olacağı anlayışı ile öğretmen-yönetici modeli ortaya çıkmıştır. Bu durum okul müdürlerinin niteliklerinde eksikliklere sebep olmakta ve örgüte zarar vermektedir (Öncü, 2003). Türkiye’de okul yöneticisi seçme ve yetiştirme noktasında öne çıkan problemlerden biri de nesnel uygulamaların olmamasıdır. Bu doğrultuda okul yöneticileri ilgili otoriteler tarafından eğitimi kontrol etmek amacıyla bir araç olarak görüldükçe bu nesnellik sağlanmayacaktır (Akın, 2012).

Okul müdürlerinin profesyonel bir eğitimden geçirilmemesi, kendilerinden profesyonel bir yönetici performansı beklentisini de ortadan kaldırmaktadır. Oysa girdisi insan olan eğitim örgütlerinde, örgütün lideri konumunda olan okul yöneticisinin üst düzey niteliklerle donatılmasının bir zaruret olduğu düşünülmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde okul yöneticisi yetiştirmek için programlar bulunmamaktadır. Okul yöneticisi adaylarının öğretmen olmaları ve bir üniversiteden mezun olmaları yeterli görülmektedir. İlgili süreçlerde başarılı olan öğretmenler okul yöneticisi olduktan sonra hizmet içi eğitimlerle nitelikli hale getirilmektedir. Türkiye’de de yukarıdakilere uygulamalara benzer bir durum söz konusudur (Karip ve Köksal, 1999). Günümüzde bütün kurumlar yöneticilerinin liderlik yapmalarını istemektedir. Kurumların ihtiyacının karşılanması liderlik vasıfları olan yöneticiler veya yöneticilik becerileri olan liderler sayesinde olacaktır. Bunlardan herhangi birinin olmaması yönetim

anlamında yetersizlik görülmektedir. “Lider yöneticilik” bu maksatla ortaya çıkmış ve kısa sürede kabul görmüştür (Biber, 2019).

Türkiye’de eğitim yönetiminin özgün bir yönetim alanı olarak kurumsallaşamaması, eğitim kurumlarının sürekli güncellenen ve devamlılığı olmayan yönetmeliklerle yönetilmesine neden olmuştur. Öğretmenler yönetsel becerilerine, yeterlilik alanlarına ve eğitim düzeylerine bakılmadan müdür olarak görevlendirilebilmektedir (Aslanargun ve Bozkurt, 2012).

Bu kapsamda Balcı’ya (2021) göre okul yöneticisi öğretmenlikten gelmelidir ancak öğretmenlik becerileri okul yöneticiliği için yeterli olmayabilir. Çünkü, öğretmenlerin yöneticilik alanında yetiştirilmemesi durumunda yöneticilikte başarılı olması mümkün olmayabilir. Okul müdürlerinin etkili yöneticilik yapmalarının yanında öğretim lideri de olmaları gerekmektedir. Bu nedenle akademik eğitimlerle yetiştirilmeli ve müdür yardımcılığından başlayarak tecrübe kazanmaları faydalı olacaktır.

1953’te kamuda çalışacak yöneticileri seçmek amacıyla TODAİE (Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü) kurulmuştur. Böylelikle eğitim yönetimi kamu yönetiminin bir alt alanı olarak ele alınmaya başlanmıştır (Altın ve Vatanartıran, 2014). 1962 yılında Merkezi Hükümet Teşkilâtı Araştırma Projesi (MEHTAP) raporu hazırlanmıştır. Eğitim yöneticilerini yetiştirmek maksadıyla üniversite düzeyinde fakülte ve bölüm açılması planlanmıştır (Özmen ve Kömürlü, 2010). 1990’lı yıllarda başta Gazi Üniversitesi olmak üzere birçok üniversitede Eğitim Yönetimi ve Denetimi lisans programları açılmıştır. Bölüm mezunları rehber öğretmen ve müfettiş olarak istihdam edilmiştir. Ancak daha sonra bu bölüm mezunlarının istihdam alanlarının kısıtlı olması neden gösterilerek bu bölüm lisans düzeyinde kapatılmıştır. Günümüzde ise bu bölüm Eğitim Yönetimi ve Denetimi adıyla lisansüstü düzeyde eğitim faaliyetlerine birçok üniversitede devam etmektedir (Balyer ve Gündüz, 2011).

Eğitim politikaları belirlenirken yönetici yetiştirme konusu ara ara gündeme gelmiştir. 14. Milli Eğitim Şurasında, eğitim yöneticilerinin uzmanlaşması, yönetici yetiştirmede üniversitelerden destek alınması, bazı nitelikleri taşıyanların yöneticiliğe alınması şeklinde karar alınmıştır (MEB, 1993). Ayrıca, okul yöneticilerinin atanmasında lisansüstü öğrenim görmenin gerekliliği üzerine 18. Milli Eğitim Şurasında karar alınmıştır (MEB, 2010). 2023 Vizyon Belgesinde okul yöneticiliğinin lisansüstü düzeyde

profesyonelleşmesi ve özlük haklarının iyileştirilmesi gündeme alınmıştır (MEB, 2018). Gerek Milli Eğitim Şuralarında gerekse de 2023 Vizyon Belgesinde gündeme alınan hedefler tam anlamıyla gerçekleştirilememiştir. Okul yöneticiliğinin lisansüstü düzeyde yapılandırılması hedefi günümüzde halen faaliyete geçmemiştir. Eğitim yöneticiliği veya diğer eğitim bilimleri alanlarında lisansüstü bölümler açılmış ancak bu bölümlerin mezuniyetleri yöneticilikte kıstas olamamıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumlarına yönetici atamak konulu ilk yönetmeliğini 1998 yılında çıkarmıştır (MEB, 1998). 2004 yılında eğitim kurumlarına yönetici seçmek amacıyla yönetmelik yayımlanmıştır. İlgili yönetmelikte bir seçme sınavı ile müdür yardımcısı belirlemek amaçlanmış, müdürlük için ise müdür yardımcılar arasında mülakatla seçme işlemi yapılacağı belirtilmiştir (MEB, 2004). 2009 yılında eğitim kurumlarına yönetici seçmek amacıyla yeni bir yönetmelik yayımlanmıştır. Bu yönetmelikte okul müdürlüğüne atanma şartı olarak belli bir süre müdür yardımcılığı yapmak ön koşulu ile sınav ve değerlendirme puanı kriterleri getirilmiştir (MEB, 2009). 2013 yılında eğitim yöneticileri ataması için seçme sınavı uygulamasından vazgeçilmiştir. Mülakat yapılarak yönetici adaylarının değerlendirilmesi işlemine gidilmiştir (MEB, 2013). 2015 yılında yayımlanan yönetmelikte okul müdürü seçme işleminde yazılı sınav ve değerlendirme formunun ortalaması dikkate alınmıştır (MEB, 2015). 2018 yılında eğitim kurumlarına yönetici seçme sınavı ÖSYM'ye verilerek EKYS adlı yazılı sınav getirilmiştir. Bu sınavdan alınan puanın %60 ile sözlü sınavda alınacak puanın %40'ının toplanması sonucu yönetici atama puanının oluşturulacağı belirtilmiştir (MEB, 2018). 2024 yılında yayımlanan son yönetmelikte ise müdür olarak görevlendirilecek adaylarda yazılı sınavın %50'si, değerlendirme kriterlerinden elde edilen puanın %30'u ve sözlü sınavın %20'si hesaplanarak atama puanı oluşturulacağı belirtilmiştir (MEB, 2024).

Yönetmelikte yer alan değerlendirme kriterleri (EK-1) (MEB, 2024) incelendiğinde eğitim yönetimi alanında yüksek lisans derecesine sahip olmanın dört (4) puan, doktora derecesine sahip olmanın ise sekiz (8) puan getirdiği, diğer kriterler incelendiğinde örneğin bir kereliğe mahsus il zümre başkanlığı yapmış olmanın üç (3) puan, herhangi bir hizmet içi eğitim faaliyetine yüz yüze ya da uzaktan katılmış olmanın ise bir (1) getirdiği görülmektedir. Lisansüstü eğitim görmenin zorluğu ve bireyde meydana getirdiği pozitif yönde değişimler göz önüne alındığında, eğitim yönetimi

alanında lisansüstü eğitim alan kişilerin lisansüstü eğitim almayanlara göre değerlendirme kriterlerinde çok az bir puan üstünlüğü sağladığı görülmektedir.

Son yıllarda yöneticilerin seçilmesi hususunda yönetmeliğe eklenen “Eğitim yönetimi formasyonuna sahip olmak” veya “Eğitim yönetimi sertifikasına sahip olmak” kriteri alana katkısı ve liyakatli yöneticiler yetiştirilmesi noktasında önemlidir. Tüm bunlar göz önüne alındığında Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme konusunda oturmuş bir sistem olmadığı söylenebilir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın ilgili yönetmelikleri sürekli güncellemesinden, nitelikli yöneticiler seçme yolunda bir arayışta olduğu çıkarımı yapılabilir.

Saygınlık Kavramı ve Türleri

Literatüre bakıldığında en çok mesleki saygınlık ve kurumsal saygınlığın araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Bunu kişisel saygınlık ve toplumsal saygınlığın takip ettiği görülmektedir. Aşağıda bu saygınlık türleri için detaylı açıklamalar verilmiştir.

Kişisel Saygınlık

Kişisel saygınlık, bir sosyal yapıya ait insanlar tarafından bilinen ve paylaşılan, birbirleriyle ilişkili değerlendirmeler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Bromley, 1993; Gök, 2022). Saygınlık, başkaları tarafından bireyin nasıl görüldüğüyle ilgilidir. Bu toplumsal görüş, ilgili bireyin toplumda olumlu bir algı sonucu güvenilir, meşru ve nitelikli olduğu yönünde fikir birliği oluşturmaktadır (Zinko ve diğerleri, 2007) Buradan hareketle, bireyin kendi davranışlarının kişisel saygınlık noktasında daha belirleyici olduğu görülmektedir. Tutar’a (2016) göre saygınlık, rol ve statünün yanında bireyin kişiliğine de bağlıdır. Kişisel saygınlık noktasında, bireyin kendi niteliklerinin yanında toplumsal yapıda edindiği statüsünün de belirleyici olduğu görülmektedir.

Kişisel saygınlık, birçok bileşenden oluşmaktadır. Bireyin gözlemlenebilir tüm nitelikleri, yaşı, ırkı, cinsiyeti ve kişisel başarılarının sentezinde saygınlığı şekillenmektedir (Eğilmez ve Zeytinoğlu, 2021). Saygınlık, bireylerden toplumun beklediği davranışlar ile bireyin geçmiş davranışları doğrultusunda oluşmaktadır. Örneğin, bireyin toplumsal yapıda tanınırlığı o bireyin saygınlığı noktasında belirleyici görülmektedir (Gök, 2022). Bu doğrultuda düşünüldüğünde, toplum tarafından olumlu

bir saygınlık derecesi elde etmiş yöneticiler, daha güvenli bulunmakta ve toplum tarafından daha düşük hesap verilebilirlik pozisyonunda tutulmaktadır (Gök, 2022).

Kişisel saygınlık kavramı birçok kavramla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. İmaj, meşhur olma ve statü kişisel saygınlığa karşılık gelen diğer kavramlardır. Kavramı tek bir tanıma oturtmak için benzer kavramlardan bahsetmek önemli görülmektedir. Bu sayede kişisel saygınlığın benzer kavramlardan farkı ayırt edilebilecektir (Eğilmez ve Zeytinoğlu, 2021). Örgütsel bağlamda düşünüldüğünde, güçlü bir kişisel saygınlık elde etmiş bireyler bulundukları örgütlerin toplumdaki algısına olumlu katkı yaparken, aynı zamanda yeni örgütlere geçtiklerinde de o örgütlere ek kaynaklar sağlama noktasında önemli katkıları olmaktadır (Ferris, 2008). Bu bağlamda okul yöneticileri düşünüldüğünde, yönettikleri okullarda kurumsal saygınlığa katkı sağlamaları için ayrıca bireysel saygınlıklarını da yönetebilmeleri gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden, her iki saygınlık türünün etkin yönetilebilmesi için okul yöneticilerinin uzman kişilerce yetiştirilmesi gerekli görülmektedir. Çünkü yöneticisi saygın olan bir okulun ya da farklı bir örgütün toplumsal yapıda saygın olması daha güçlü bir olasılıktır (Karaköse, 2008).

Toplumsal Saygınlık

Toplumsal saygınlık kavramı statü kavramıyla birlikte ele alınmaktadır. Statü, kişinin toplumda kendine bulduğu yerdir. Bu konuma kişiyi bizzat toplum getirir (Tezcan, 1995). Buradan hareketle, toplumun bir mesleğe verdiği değer o mesleğin statüsünü ve dolayısıyla toplumsal saygınlığını gösterecektir (Tezcan, 1997).

Toplumsal saygınlık, çoğulluk ifade etmektedir. Yani kişisel saygınlığa göre daha geniş ve detaylı bir kavramdır. Toplumsal saygınlık uzun bir süreç sonunda oluşmaktadır. Toplumdaki bazı adetler, inanışlar ve kodlar toplumsal saygınlık noktasında bağlayıcıdır (Alabaş, 2011). Örneğin; öğretmenlik mesleğinin saygınlığı, mesleğe toplum tarafından duyulan güven, çocukların öğretmen olma isteği, velilerin öğretmen olmalarını istediği evlatlarının sayısı ve öğretmenlik mesleği ile diğer mesleklerin kıyas edilmesi gibi değişkenlerle belirlenmektedir (Göker ve Gündüz, 2017).

Kurumsal Saygınlık

Fombrun ve Riel'e (1999) göre kurumsal saygınlık; *"Bir kuruluşun gösterimleri yönetme, kilit paydaşlarıyla güçlü ilişkiler kurma ve dolaylı söylentiyi kontrol etme*

kapasitesi" olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanımda ise Chun (2005) kurumsal saygınlığı; *"müşterilerin, yatırımcıların, çalışanların, tedarikçilerin, yöneticilerin, kredi sağlayanların, medyanın vb. kişi ve toplulukların kuruma ilişkin iyi veya kötü, zayıf veya güçlü gibi tepkileri"* şeklinde tanımlamıştır. Dülger ve Acar'a (2017) göre kurumsal saygınlık, kurumlar veya kuruluşlar üzerinde toplumun genel kanaati ve inancı ile ilgili kurumun veya kuruluşun sahip olduğu güvenilirliğin birleşimidir. Kurumsal saygınlığı oluşturan birçok faktör vardır. Bu faktörler Bozkurt ve Yurt (2015) tarafından şu şekilde belirtilmiştir:

- Kurum hakkında yeterli bilgiye sahip olma
- Yöneticiler ve çalışanların niteliği
- Ürün ve hizmetlerin kalitesi
- Nitelikli bir lidere sahip olma
- Farklılaşma ve tercih edilme
- Güvenirlilik
- Sosyal sorumluluk

Kurumsal saygınlığı şekillendiren faktörlerin bilinmesi, paydaşların gözünde bu faktörlerin önemslenme derecesi ve algılanışı kurum yöneticileri için oldukça önemli görülmektedir. Yöneticilerin, güçlü bir kurumsal saygınlık tesis etmesi yolunda bu hususların yol gösterici olacağı açıktır (Alniaçık, 2011). Kurumsal saygınlık, yine paydaşların olumlu veya olumsuz değerlendirmeleri sonucunda oluşan ve güven temeline dayanan bir olgudur. Örgüt içi veya örgüt dışı etkileşimle oluşan kurumsal saygınlıkta kurumun kimliği ve marka değeri önemlidir (Ergün, 2017).

Eğitim örgütlerinde kurumsal saygınlık noktasında öncelikle iç ve dış paydaşlar gözünde olumlu bir izlenim oluşturmak önemli olacaktır. Çünkü toplumsal yapıda etkin saygınlığa ulaşmış bir eğitim örgütünde çalışan öğretmen ve diğer personel iş doyumuna ulaşacak ve bunu da yaptıkları işin niteliğine yansıtacaklardır. Bu da yapılan eğitimin kalitesini olumlu yönde ivmelendirecektir (Karaköse, 2006). Okullar, faaliyet gösterdikleri çevrelerde etkili ve talep gören bir kurum olmaları için iyi bir saygınlık kazanmalı ve bu saygınlığı korumalıdır. Okullar bu saygınlığı kazanmak için ürün ve hizmetler konusunda yeterli olmalı ve etkili yöneticilerce yönetilmelidir. Bu bağlamda okulların saygın ve etkili olması için okul müdürlerinin niteliklerinin yeterli düzeyde

olması gereklidir. Çünkü okul müdürlerinin bilgi, tecrübe ve kabiliyetleri bu hususta büyük bir önem arz etmektedir (Demir ve Yirci, 2021).

Mesleki Saygınlık

Toplum, dünyadaki gelişmeler doğrultusunda durağan kalmayan, kendisini sürekli geliştiren bir yapıdadır. Bu durum mesleklere bakışı, mesleğin saygınlığını ve statüsünü de etkilemektedir. Toplumun ekonomik yapısının değişmesi ile mesleki saygınlıkta, mesleğin maddi getirisi ve eğitim seviyesi belirleyici hale gelmiştir (Sunar ve Kaya, 2018). Bununla birlikte işten duyulan doyum, iş güvenliği, işin toplumsal popülaritesi, bireyin yaptığı işte kendini gerçekleştirme düzeyi ve seçkinlik hissi gibi farklı faktörlerin de bir mesleğin saygınlığında etkisi oldukça yüksektir (Czeranowska, 2016; akt. Atmaca, 2020). Toplumun ekonomik olarak hızlı değişimi ile mesleklerinde toplumsal yapıdaki dereceleri değişmektedir. Mesleki saygınlık noktasında ekonomik gelir ve eğitim düzeyi ön plana çıkmaktadır (Sunar ve Kaya, 2018).

Genel olarak tüm coğrafyalarda mesleklerin ekonomik getirisi saygınlık unsuru olarak ön plana çıkmaktadır. Yani geliri ne kadar yüksekse meslek o kadar saygın görülmektedir. Mesleklerin saygınlığını belirleyen en önemli kriterlerden biri de mesleklerin topluma sunduğu hizmetin toplumsal değeri ve önemidir. Toplum o mesleğine ne kadar önem veriyorsa saygınlığı da buna paralel artmaktadır. Mesleğin saygınlığını belirleyen bir diğer kriter ise mesleğe edinim sürecinde gerekli olan eğitimin süresidir. Daha uzun süreçlerde eğitim alınarak elde edilen mesleklerin toplumsal saygınlığı daha yüksek olabilmektedir (Karaman, Acar, Kılınç, Buluş ve Erdoğan, 2013)

Bireylerin kendilerine olan özsaygıları başkalarına saygı duymalarının temelini oluşturur. Bireylerin kendilerine saygı duymayan hareketlerde bulunması o bireyin kaliteli bir yaşam sürmediği anlamına gelebilmektedir. Bireyler toplumla iç içe yaşamaktadır. Dolayısıyla bireyler saygı noktasında ne ekerse onu biçecektir. Karşıdaki bireylere saygı duymak onlar tarafından saygı görmeyi sağlayacaktır (Kıral,2018). Bireylerin bu doğrultuda iki yönlü bir saygınlıkları ortaya çıkmaktadır. Birincisi, bireyin yaptığı işten ve kişisel başarılarından ötürü kazandığı saygınlıktır. İkincisi ise toplumdaki diğer bireyler tarafından saygı görmesi sonucu bireyin kendisine olan saygısının artmasıdır (Gün, 2010). Bireyler ifa ettikleri mesleklerden ötürü kazandıkları statü, saygınlık ve gelirin yanında, bu meslekler sayesinde saygı duyulan olanaklara sahip

olarak takdir edilme ve saygı ihtiyaçlarını da karşılayabilmelidir (Can 2006). Bu doğrultuda mesleki saygınlık ön plana çıkmaktadır.

Literatüre incelendiğinde mesleki saygınlık kavramına karşı toplumsal kesimde belli bir bilinç düzeyinin olduğu görülmektedir. Bireylerin mesleklerin saygınlığı noktasında özellikle mesleki saygınlıkta üst sıralarda yer alan mesleklerde benzer sıralamalar yaptıkları görülmektedir. Literatürde mesleklerin saygınlığı o meslek için gerekli olan eğitimin seviyesine, mesleğin ekonomik getirisine, mesleğin istihdam oranlarına, meslek erbaplarının niteliklerine bağlı olarak şekillenmektedir (Kasnakoğlu ve Erdil, 1996).

Bireylerin meslek seçimlerini ailelerin sosyo-ekonomik düzeyleri, bireysel özellikler, değer yargıları ve mesleki saygınlık gibi unsurlar etkilemektedir. Toplumda saygın olan ve ekonomik getirisi yüksek olan mesleklere yönelim artmaktadır (Işıksoluğu, 1987). Aydemir (2018) tarafından üniversite öğrencileri meslek seçimini etkileyen faktörler üzerine yapılan araştırmada sonunda, öğrencilerin önemli bir kısmının iş avantajları yüksek, toplumsal saygınlığı olan meslekleri seçme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bölümlerine isteyerek yerleşen öğrencilerin bölüm tercihlerinde kariyer, ekonomik getiri, iş imkânı vb. faktörleri dikkate aldıkları görülmüştür.

Kültürümüzde kutsal olarak görülen öğretmenlik mesleğinin statüsü tarihsel dönemlerde farklılaşmıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında diğer mesleklere kıyasla ekonomik getirisinin yüksek olması öğretmenliği saygın bir meslek haline getirmiştir. Ancak 1980 yılından itibaren itibaren kamu ya bağlı memurlarının gelir düzeylerinin azalmasıyla öğretmenlik mesleğinin saygınlığı da azalmıştır. Öğretmenler sayısının çok fazla olması, gelir düşeylerinin düşmesi, öğretmenlerin niteliklerinin azalması ve meslek dışı atamalar yapılması mesleğin saygınlığını azaltmıştır (Aydın, Canavar ve Akkın, 2018).

"Öğretmen saygınlığı" kavramı ilk Darülmualimin müdürü Ahmet Cevdet Efendi tarafından Darülmualimin Nizamnamesinde ilk kez ele alınmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi ve mesleğe girişte Darülmualimin mezuniyeti şartı getirilmiştir. Bu düzenlemelerle hem öğretmenlik mesleğine saygınlık kazandırma hem de meslekleşmesi yolunda önemli adımlar atılmıştır (Akyüz, 2006). Türkiye'de yetmişli yılların başına kadar içlerinde okul yöneticilerinin de olduğu öğretmenlerin saygınlığı belli bir seviyede tutulmuş ancak sonraki yıllarda toplumsal yapıdaki hızlı

değişimler öğretmenlik mesleğinin saygınlığını azaltmıştır. Öğrenciler nezdinde "hiçbir şey olmazsam öğretmen olurum" düşüncesinin hâkim olması mesleğin saygınlığını etkilemiştir (Erden, 2007). Son yıllarda öğretmenliğe atanmanın zorlaşmasıyla birlikte bu algının da değişime uğradığı ve bu durumun mesleğin statüsünü etkilediği ileri sürülebilir.

Öğretmenlik yakın geçmişe kadar saygın bir meslek olarak görülmekteyken, eğitim politikalarındaki hızlı değişim, çok fazla eğitim fakültesi açılması ve açılan fakültelerdeki eğitim kalitesinin düşük olması sebebiyle eski değerini kaybetmiştir (Kıran, Durmuş ve Sucu, 2019). Diğer meslek gruplarında atanamama çok fazla söz konusu olmazken, Türkiye'de atanamamak kavramı öğretmenlikle adeta özdeşleşmiştir. Bu durumun dolaylı olarak özünde öğretmen olan okul müdürlerinin saygınlığını da olumsuz yönde etkilediği çıkarımı yapılabilir. Bozbayındır (2019) tarafından yapılan araştırma; ekonomik getirisinin az olması, mesleğin saygınlığını olumsuz etkileyen medya haberleri ve özlük haklarındaki eksikliklerin öğretmenlik mesleğinin statüsünü olumsuz etkilediği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Atmaca (2020) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin profesyonelleşememesi, özlük haklarının eksikliği ve olumsuz medya haberlerinin öğretmenlik mesleğinin imajına olumsuz yansıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili Araştırmalar

Alan yazında okul müdürlerin saygınlığı ile ilgili az sayıdaki çalışmanın yer alması bu çalışmanın konusunu belirlemede etkili olmuştur. Alan yazındaki bu boşluğu doldurmak amacıyla yaptığımız çalışmayı destekleyeceğini düşündüğümüz az sayıdaki çalışmalar bu alanda paylaşılmıştır. Doğrudan okul müdürünün saygınlığı konusundaki çalışmaların oldukça az olmasından dolayı öğretmenlik mesleğinin saygınlığı konusundaki araştırma sonuçlarına da bu kısımda yer verilmiştir.

İlgili literatürde okul müdürlerinin saygınlığını konu edinen sınırlı sayıdaki araştırmalar incelendiğinde bu çalışmaların katılımcılarının okul müdürleri, müdür yardımcıları, öğretmenler ve velilerden oluşturulduğu görülmektedir. Karaköse (2008) çalışmasında okul müdürlerini itibarlı kılan değerler üzerine nitel bir araştırma yapmıştır. 19 okul müdürünün katılımcısı olduğu çalışmada, okul müdürlerinin adaletli, dürüst ve hoşgörülü olmasının saygınlıklarını pozitif anlamda etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Arpaçay (2014) çalışmasında okul müdürlerinin liderlik ve iletişim becerilerinin, öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik saygınlık algısı üzerine etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda kendisini bilgi boyutunda geliştiren ve araştırmaya açık okul müdürlerinin başarılı görüldüğü ortaya çıkmıştır.

Yılmaz ve Alabaş (2019) tarafından okul müdürlerinin saygınlığı üzerine yapılan ve katılımcılarını 36 okul yöneticisi, 33 öğretmen ve 33 velinin oluşturduğu araştırmada, okul yöneticileri ve velilerin genelinin okul müdürlüğünü saygın bir meslek bulduğu ancak öğretmenlerin büyük çoğunluğunun okul müdürlüğünü saygın bir meslek bulmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sarpkaya'nın (2021) okul müdürü olmanın anlamı üzerine okul müdürü olan katılımcılarla yürüttüğü araştırmada katılımcıların zorluklarına rağmen meslekten hoşnut olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin finansman bulma zorluğu ve öğretimsel liderliğe zaman bulunamaması yönünde görüşler bildirdiği görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin statüsü üzerine öğretmen görüşlerini inceleyen Bozbayındır'ın (2019) çalışması bu konuda yapılmış önemli araştırmalardandır. Çalışmada öğretmenlik mesleğinin statüsünü olumlu ve olumsuz anlamda etkileyen değişkenler Gaziantep ilinde görev yapan 51 öğretmene sorularak belirlenmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında, öğretmenlik mesleğinin statüsünü olumlu anlamda etkileyen değişkenler en etkili olandan daha az etkili olana doğru şu şekilde sıralanmıştır: Öğretmenin mesleğin ilkelerine uygun davranması, öğretmenlerin yetiştirilme sürecindeki eğitimlerinin nitelikli olması, insana yönelik bir hizmet olması, sosyal ve ekonomik getirisinin olması, aile ve öğrencilerin olumlu düşünceleri, öğretmenlik mesleğinin kutsal sayılması ve rahat bir meslek olması. Aynı çalışmada öğretmenlik mesleğinin statüsünü olumsuz etkileyen değişkenler katılımcıların tercih etme sıklığına göre şu şekilde sıralanmıştır: Mesleğin maddi getirisinin az olması, öğretmenin olumsuz tutumları, özlük haklarının yetersizliği, paydaşlar ile olumsuz ilişkiler, bürokratların olumsuz söylemleri ve medyanın mesleği olumsuz yansıtması.

Kovan (2023) çalışmasında Denizli ilinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin statü kaygılarını ve bu kaygıların kişisel özelliklere göre farklılaşma durumunu araştırmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında, öğretmenlerin en yüksek statü kaygısı "daha düşük sosyal konumda bulunma" yönünde olurken, en düşük statü kaygısı ise "ömür boyu aynı konuda sıkışıp kalmak" yönünde oluşmuştur. Kişisel

özelliklerin statü kaygısına etkisine bakıldığında ise, bekar öğretmenlerin daha yüksek kaygı hissettiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca anasınıfı, ilkokul düzeyi ve ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin kaygı düzeyi, lisede görev yapan öğretmenlere kıyasla düşük çıkmıştır. Başöğretmenlik ve uzman öğretmenlik için başvuru yapmayan öğretmenlerin kaygı düzeyi, başvuru yapan öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır.

Akın, Adıgüzel ve Aytaç'ın (2022) araştırmasında köy okulu müdürlerinin köy okulunda müdür olmayla ilgili metaforik algılarında “köyde rehber ve bilge kişi olma” ön plana çıkmaktadır. Bu bulgu köy yerleşim yerinde okul müdürlüğünün hala saygın bulunduğunu ve statüsünün yüksek görüldüğünü göstermektedir. Bu bulgu aynı zamanda okul müdürlerinin yaptıkları işin saygınlığına ilişkin kendi algılarını göstermesi bakımından da değerlidir.

Ak ve Koç (2024) tarafından yapılan çalışmada, okullardaki iş ahlâkı ile kurumsal itibar ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü araştırılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre eğitim çalışanlarının iş ahlâkları ile okulların kurumsal itibarı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Yani, okul yöneticisi ve öğretmenlerin mesleklerinin gerektirdiği ahlaki değerlere bağlılık dereceleri arttıkça çalıştıkları okulun kurumsal itibarı da artmaktadır. Yazıcıoğlu ve Çetin (2025) tarafından yapılan çalışmada, ilkokul müdürlerinin yenileşimci iş davranışlarının okulun kurumsal itibarı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma bulgularına bakıldığında, ilkokul müdürlerinin yenileşimci iş davranışları ile okulun kurumsal itibarı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmada ayrıca, ilkokul müdürlerinin kurumsal itibar algılarının da yüksek olduğu görülmüştür.

Baguio ve Baguio (2025) tarafından Filipinler’de 135 devlet ilkokulu öğretmeni ile yapılan çalışmada mesleki itibar ve hizmet verimliliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yani, mesleki itibarın belirli alanlarının, hizmet verimliliğinin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Kaya ve Koca'nın (2020) okul müdürlerine ilişkin metaforik algıları inceledikleri çalışmada, insani yeterlilik teması altında okul müdürlerinin olumlu insani özellikleri büyük oranda görülürken, teknik yeterlilik teması altında ise eğitim öğretim hizmeti üretme özellikleri baskın çıkmıştır. Kavramsal yeterlilik temasında ise bilgi kaynağı ve aktarıcısı metaforu üretilmiştir. Can'ın (2022) yaptığı diğer bir çalışmada, 10 kavramsal kategori altında 53 metafor üretilmiştir. En çok üretilen bazı kavramsal kategori ve

metaforlar sırasıyla şu şekildedir. Saygın (adam), rahat (yatış yeri), otoriter (buz, despot), güvenli (garanti kadro), değerli (kaftan, liyakatli), lider(baba) şeklinde öne çıkmaktadır. Görüldüğü üzere, okul müdürü kavramına ilişkin olumlu olduğu kadar olumsuz metaforlarda yoğunluktadır.

Literatürde kurumsal saygınlık üzerine birçok çalışma yapılmıştır. İlker (2019), çalışmasında okul yöneticilerinin kurumsal itibar algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmacı çalışmasında Bursa ilinde görev yapan 333 öğretmenle anket çalışması yapmıştır. Çalışmada kurumsal itibar ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularında okul yöneticilerinin orta derecede kurumsal saygınlık ve orta derecede örgütsel bağlılığa sahip olduğu sonucu çıkmıştır.

Güçlü ve Özdoğru (2021) çalışmalarında okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile kurumsal itibar algıları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmacı çalışmasında 469 öğretmen ve 129 yöneticiden veri toplamıştır. Araştırmada öğretim liderliği ölçeği ve kurumsal itibar ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının kurumsal itibarı olumlu anlamda etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları öğretmeni destekleme, öğretim sürecini ve okul kültürünü geliştirme, iletişim faaliyetleri ve program geliştirme boyutlarında şekillenmiştir.

(Gençay, 2014) çalışmasında, öğretmenlerin gözünden okul yöneticilerinin liderlik stillerini ve okul imajını araştırmıştır. Çalışmada genel olarak eğitim kademelerine bakıldığında dönüşümcü liderlik tercihi ile okul imajı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Demir ve Yirci (2021) çalışmalarında karizmatik liderlik özellikleri gösteren okul müdürlerinin okulun kurumsal itibarına etkisini araştırmıştır. Araştırmacılar çalışmada karizmatik liderlik ölçeği ve kurumsal itibar ölçeği kullanmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında, karizmatik liderlik özellikleri gösteren okul müdürlerinin okullarının kurumsal itibarlarını olumlu etkiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bloom (2018) yaptığı çalışmada olumsuz sosyal medya yorumlarının ebeveynler ve yöneticilerin algılarında okul itibarını nasıl etkilediğini araştırmıştır. Ebeveynlerin bir kısmı okul hakkında sabit fikirlere sahip olduklarını ve bunun değişmeyeceğini bildirirken, bazı ebeveynler ise okuldan bazı durumlarda soğuduklarını bildirmişlerdir.

Ayrıca araştırma sonucunda güçlü bir sosyal medya etkisi yakalamış okulların kurumsal saygınlıklarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Atış, Ekici, Gül ve Zengin (2023) tarafından okul müdürlerinin motivasyonunun kendi görüşlerine göre değerlendirildiği çalışmada toplumsal statünün iş doyumunu etkilediği görülmüştür. Okul müdürlerin toplumsal saygınlık kazanmalarının iş doyumunu artırdığı ve toplumsal statülerinin azaldığı durumlarda ise iş doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkurt ve Kutlu'nun (2021) çalışmalarında öğretmenlik mesleğinin saygınlığını öğretmenlerinin fikirlerinin önemsenmesi ve mesleklerinin topluma katkısı unsurlarının artırdığı görülürken, saygınlıklarını azaltan unsurların ise öğrenci ve velilerin olumsuz düşünceleri, medyada yanlış örneklerin verilmesi, mesleğin ekonomik getirisini az oluşu gibi unsurlar ön plana çıkmıştır.

Everton, Turner, Hargreaves ve Pell (2007) tarafından Birleşik Krallıkta yürütülen bir çalışmada katılımcıların yarısı öğretmenlik mesleğini çekici bulduğunu belirtmiştir. Bu oran beklenenden yüksek olarak ifade edilmiştir. Ayrıca erkeklerin öğretmenlik mesleğini çekici bulma olasılığı kadınlardan daha yüksektir. Araştırmada ilkökul ortaokul öğretmenleri arasında belirgin statüsel farklılığın ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Kasapoğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin gözünden öğretmenlik mesleğinin durumu incelenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı öğretmenlik mesleğinin statüsünün geçmişe göre düşük olduğunu belirtmiştir. Düşük olan bu statüyü artırmak için Bakanlık düzeyinde öğretmenlere verilen değerin artırılması, öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi ve öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri gerekliliği vurgulanmıştır.

"Okul Müdürlüğü" mesleğinin saygınlığı üzerine literatürde yer alan az sayıdaki çalışmadan birinde Yıldırım (2017), okul müdürlerinin itibarlarını etkileyen bileşenler üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, okul müdürlerinin saygın görülmeleri noktasında otoriter ve resmi tavrı bırakıp, demokratik ve paylaşımcı bir tavra dönmeleri gerekliliği ortaya çıkmıştır. Mesleki saygınlık temalı çalışmalar diğer meslek gruplarında yapıldığı halde eğitim yöneticiliği alanında doğrudan bu konuyu ele alan çalışmalar bulunmamaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

Araştırma Modeli

Toplumda okul müdürlerinin saygınlıklarının araştırıldığı bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme (mülakat) ve doküman analizi gibi yöntemlerle verilerin toplandığı ve olayların doğal ortamlarında ele alınarak bütüncül bir yaklaşımla ortaya konduğu araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Nitel araştırmalar farklı disiplinlerle ilişkili olan birçok kavramı içine almaktadır. Örneğin, "Etnografi, fenomenoloji, durumsal araştırma, aksiyon araştırması, içerik analizi" gibi kavramlar bunlardan bazılarıdır. Bu kavramlar araştırma yöntem ve teknikleri açısından birbirine benzediği için "Nitel araştırma" çatısı altında birleşmektedir (Yıldırım, 1999).

Nitel araştırmalarda ilgili çalışmanın yürütüldüğü çevrenin sosyokültürel, psikolojik, fiziksel ve demografik özelliklerine ait veriler, çalışmanın yapıldığı süreç içerisinde neler yaşandığı ve bu yaşananların çalışmaya dahil edilen katılımcıları nasıl etkilediğine ait veriler ile süreç içerisinde katılımcıların neler düşündüğüne ait veriler olmak üzere üç tür veriden söz edilebilir. Bu verileri elde edebilmek için en yaygın kullanılan yöntem görüşmedir. Bu yöntemde verilerin gözlem ve yazılı ortamlarda elde edilmesi çalışmanın güvenilirliğine olumlu katkı yapacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Bu çalışmada toplumsal kesimin farklı meslekleri temsil eden bireylerinin okul müdürlerinin saygınlığı hakkında görüşlerini incelemek amacıyla fenomenolojik desen (olgubilim) tercih edilmiştir. Nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan fenomenolojik desen insan deneyimlerinin anlamını, bireylerin deneyimlerine göre tanımlamaktadır. Bu desen, herhangi bir fenomenin doğasını anlamlandırmak için bireylerin deneyim ve farkındalıklarına başvurmaktadır. Bu desen, toplumsal yaşamın ve bireysel bilincin etkileşimlerine odaklanarak teorilerin ve modellerin geliştirilmesine olanak sağlamaktadır (İşeri, 2025). Fenomenolojik araştırmalarda tercih edilen görüşme tekniği uzun vadeye yayılan ve detaylı verilerin elde edilmesine olanak sağlayan bir yapıdadır.

Bu araştırmalarda öznel yaşantı veya deneyimlerin anlamları ve etkileşimlerini yorumlamak amaçlanır (Demir, 2024). Fenomenolojik bir çalışmada bireylerin deneyimledikleri bir olguyu nasıl betimledikleri veya deneyimledikleri bir olguyu nasıl tecrübe ettikleri üzerine yoğunlaşılmaktadır (Bütün ve Demir, 2014). Özetle fenomenoloji farkında olduğumuz ancak ayrıntılı ve derinlemesine bir anlayışa hakim olmadığımız olgulara odaklanmamızı sağlamaktadır. Bu olgulara bulunduğumuz çevredeki algılar, tecrübeler, yönelişler, olaylar ve durumlar örnek gösterilebilir. Günlük yaşamımızın herhangi bir yerinde karşımıza çıkan bu olguları tam anlamıyla anlamamız mümkün olmayabilir. Dolayısıyla tamamen uzak olmadığımız ve iyi kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için fenomenoloji (olgubilim) tercih edilmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2021).

Fenomenolojinin temel özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Creswell,2018; akt. Yalçın, 2022).

- 1- Bu araştırma deseninde araştırılacak herhangi bir fenomene vurgu yapılır.
- 2- Fenomeni deneyimlemiş bir kitle ile çalışılır.
- 3- Fenomenolojik araştırmada çıkarımlar yerine tanımlama ön plandadır. Bu araştırmalarda olguları anlayabilmek için deneyimlere başvurulur.
- 4- İnsan olgusunun öne çıktığı bu araştırmalarda tümevarım yöntemiyle tanımlama yapılır.
- 5- Araştırma süreci boyunca araştırmacı öznel yargılardan uzak durur.
- 6- Fenomenoloji neyin nasıl deneyimlendiği üzerinde durur.

Çalışma Grubu

Araştırmanın alışma grubunu, Tokat ilinde yaşayan ve farklı meslek gruplarında yer alan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma grubu belirlenirken amaçlı örnekleme tekniklerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği tercih edilmiştir.

Amaçlı örnekleme, nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Amaçlı örneklemede çalışmanın hedefine ulaşabilmesi için en iyi bilgiyi kimin sağlayacağına dair araştırmacı yargısı söz konusudur. Araştırmacı burada gerekli bilgilere sahip olmak ve bunları paylaşmaya istekli olan uygun katılımcı grubuna odaklanmalıdır (Etikan ve Bala, 2017). Bu araştırmada maksimum çeşitliliğin sağlanması için katılımcıların yaşları,

meslekleri ve kıdemleri çeşitlendirilmiştir. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Alt değişkenler	n
Cinsiyet	Kadın	3
	Erkek	17
Eğitim durumu	İlköğretim	1
	Lise	3
	Üniversite	16
Meslekler	Memur	1
	Kafe işletmecisi	1
	Öğretmen	2
	Okul müdürü	1
	Hasta bakıcı	1
	Esnaf	1
	Şoför	1
	Sağlık teknisyeni	1
	Müdür yardımcısı	1
	İmam	1
	Doktor öğretim üyesi	1
	Mühendis	1
	Bilgisayar işletmeni	1
	Doktor	1
	Araştırma görevlisi	1
	Sekreter	1
	Belediye işçisi	1
	Şube müdürü	1
	Ev hanımı	1
Yaş	25-30	2
	31-35	6
	36-40	7
	41-45	2
	46-50	2
	51 ve üstü	1
Mesleki kıdem	1-5 yıl	5
	6-10 yıl	7
	11-15 yıl	4
	16-20 yıl	2
	21-25 yıl	2
Çocuk durumu	Var	14
	Yok	6
	Toplam	20

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 3'ünün kadın, 17'sinin erkek olduğu; 1'inin ilköğretim, 3'ünün lise, 16'sının üniversite mezunu olduğu; çoğunluğunun 31-40 yaş

arasında bulunduğu; çoğunluğunun 1-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu; 14'ünün çocuk sahibi olduğu görölmektedir. Katılımcılar mesleklerine göre seçilirken toplumda en çok bilinen ve ulaşılabilir meslekler tercih edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Nitel araştırma yöntemlerinde veri toplama aracı olarak en yaygın kullanılan yöntem görüşmedir. Görüşme yönteminde araştırılan herhangi konuyla ilgili ayrıntılı sorular sorularak detaylı bilgilere ulaşmaya çalışılır. Derinlemesine görüşmelerin yapıldığı bu yöntemde sorular genel bir perspektif çizmek için hazırlanır. Görüşme esnasında verilen yanıtlara göre araştırmaya ek sorular da eklenebilir (Aziz, 2020). Bu araştırmanın verileri araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulurken ilk olarak literatür taraması yapılmış (Yıldırım, 2017; Bozbayındır, 2019; Yılmaz ve Alabaş, 2019) ve okul müdürlüğü mesleğinin saygınlığı, statüsü ve imajı başta olmak üzere mesleğin toplumsal kesimde algılanışına dair veriler elde edilmiştir. Bu süreçte araştırmacı tarafından “Okul Müdürlerinin Saygınlığı: Toplumun Farklı Kesimleri Gözünden Bir İnceleme” formu geliştirilmiştir. Oluşturulan taslak görüşme formu, eğitim yönetimi alanında uzmanlaşmış üç farklı öğretim üyesinin görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşleri tez danışmanı ile birlikte değerlendirilerek forma son biçimi verilmiştir (EK1). Görüşme formunda demografik soruların yanı sıra okul müdürlerinin toplum gözünde saygınlık durumu, okul müdürlerinin saygınlıklarını toplumsal kesimleri gözünden artıran ve azaltan etmenler ve saygınlıklarının artırılması için özellikle politika yapıcılar tarafından yapılacak çalışmalar ve çözüm önerileri başlıkları yer almaktadır. Araştırma sorularına yanıt oluşturabilmek amacıyla hazırlanan görüşme formunda yer alan sorular şöyledir:

1. Saygınlık kavramı sizin için ne anlam ifade etmektedir? Bir örnekle açıklayınız.
2. Size göre bir mesleğin saygın olabilmesi için mesleğin hangi nitelikleri taşıması gerekir? Sizce okul müdürleri bu nitelikleri hangi ölçüde taşımaktadır? Örnek verebilir misiniz?
3. Şimdiye kadar karşılaştığınız okul müdürlerinin hangi özellikleri onları saygın bulmanıza neden olmuştur?
4. Okul müdürlerinin toplumda saygın olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?

5. Okul müdürlerinin saygınlığını artıran ve azaltan etmenlerle ilgili düşünceleriniz nelerdir?
6. Okul müdürlerinin toplumda saygınlığının artırılması için yapılabilecek düzenlemeler (ücret, yasal düzenlemeler, atama kriterleri vs) hakkında düşünceleriniz nelerdir? Görüşlerinizi gerekçeleriyle birlikte açıklayınız.

Veri Toplama Süreci

Araştırmada verilerin toplanması aşamasından önce Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu onayı alınmıştır (EK-2). Bu süreci takiben gönüllülük esasıyla, katılımcılarla araştırmacı sorularını yöneltmek için bizzat ulaşıp yüz yüze ve telefon aracılığı ile randevu alınmıştır. Randevu gün ve saatinde görüşme başlamadan önce katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgilendirme yapılmış, araştırmaya ne gibi katkıları olacağı hakkında açıklamalar yapılmıştır. Katılımcılara araştırma kapsamında elde edilecek bulgularda kendi yanıtlarının belli olmasını sağlayacak kişisel bilgilerin verilmeyeceği açıklanmış ve samimi yanıtlar vermeleri rica edilmiştir. Katılımcılardan izin almak suretiyle yöneltilen sorular ses kayıt cihazına kaydedilmiş ve sonrasında metin haline getirilerek veriler toplanmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formundaki 6 demografik bilgi ve 6 araştırma sorusu olmak üzere toplam 12 soru katılımcılara sorulmuş ve veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiş ve süreç takip edilmiştir.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, sosyal bilimlerde yapılan bir araştırmada sözlü, yazılı veya görsel dokümanlarla elde edilen veriler üzerinde çıkarımlar yapılarak kullanılan bir araştırma tekniğidir (Olgun,2008).

İçerik analizi, bireylerin yazı ve söylemlerinden elde edilen verilerin nicelleştirilmesi, süreci olarak tanımlanabilir. İçerik analizinin özünde yazılan ve söylenenlerin sınıflandırılması ve hangi sıklıkta kullanıldıklarının incelenmesi yatmaktadır (Simon, Burstein, 1985; akt. Alanka, 2024). İçerik analizinde elde edilen veriler derinlemesine incelenerek bu verileri detaylandıran kavram ve temalara ulaşmak amaçlanır. İçerik analizinde görüşme, gözlem veya dökümanlar yoluyla elde edilen nitel araştırma verileri dört aşamada analiz edilir: Verilerin kodlanması, temaların bulunması,

kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmada da bu dört aşama takip edilmiştir. Katılımcıları göstermek için K kodu kullanılmıştır. Aşağıda kodlara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

- Memur K1
- Kafe işletmecisi K2
- Öğretmen K3
- Okul müdürü K4
- Hasta bakıcı K5
- Esnaf K6
- Şoför K7
- Sağlık teknisyeni K8
- Okul müdür yardımcısı K9
- İmam K10
- Doktor öğretim üyesi K11
- Öğretmen K12
- Mühendis K13
- Bilgisayar işletmeni K14
- Doktor K15
- Araştırma görevlisi K16
- Sekreter K17
- Belediye işçisi K18
- Şube müdürü K19
- Ev hanımı K20

Geçerlik ve Güvenirlilik

Araştırmalarda geçerlilik kabul edilebilir bir analiz sonucunu ifade ederken güvenilirlik ise herhangi bir araştırmada izlenen yol ve yöntemlerin bir fenomeni çok sayıda denemede aynı şekilde açıklama tutarlılığıdır. (Tutar,2022). Nitel araştırmalarda geçerliliği ifade edebilmek için literatürde de yaygın kabul gören inandırıcılık (credibility) ve aktarılabilirlik (transferability) kavramları, güvenilirliği ifade edebilmek için ise tutarlılık (dependibility) ve doğrulanabilirlik (confirmability) kavramları kullanılmaktadır. Güvenirlilik olmadan geçerlilik ve dolayısıyla tutarlılık olmadan inandırıcılık olamaz (Lincoln ve Guba, 1985).

Bu kavramlardan inandırıcılık, araştırma sonuçlarını genele yansıtabilme işiyle ilgilidir. İnandırıcılık “Doğruluk değeri” olarak da düşünülebilir. Nitel araştırmaların inandırıcılığı verileri çeşitleyerek, betimleme yaparak ve uzman görüşleri alınarak sağlanabilir Bu betimlemelere ek olarak kavram, kod ve temalara ulaşarak sonuçların güvenilirliği artırılabilir (Creswell, 2013; akt. Tutar, 2022). Araştırmada inandırıcılığın sağlanabilmesi amacıyla derinlemesine veri toplamaya ve ayrıntılı betimlemelere yer verilmiştir. Bu doğrultuda, katılımcılardan izin almak suretiyle ses kayıt cihazı ile kayıtlar alınarak bu kayıtlar yazılı ortama aktarılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme formunda katılımcılara yönlendirilen 6 araştırma sorusunda katılımcılar herhangi bir şekilde yönlendirilmemiş ve elde edilen sonuçlar bulgular kısmında ham veri olarak doğrudan verilmiştir. Araştırmada aktarılabilirliği sağlamak için örnekleme ait detaylı bilgiler, veri toplama süreci, verilerin analizi ve çalışma ortamı ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Tutarlılık, araştırmaların aynı katılımcıları ile yöntem ve içeriği değiştirmeden tekrarlanması durumunda yakın sonuçlara ulaşabilme derecesidir. Tutarlılık nicel araştırmalardaki nesnellik ölçütüne benzer nitel güvenilirlik ölçütüdür (Morrow, 2005; akt. Tutar, 2022). Araştırmada tutarlılığın sağlanması amacıyla veri toplama aracının geçerliliği sağlanmıştır. Veri toplama aracı 3 uzman görüşüne sunulmuş ve son haline getirilmiştir. Ayrıca araştırmada tüm süreçler araştırmacı tarafından yürütülmüş ve süreç boyunca danışman uzman öğretim üyesi tarafından kontrol edilmiştir. Katılımcı görüşlerinden elde edilen veriler analiz edilmiş, ilgili alt tema ve kodlara ayrılarak uzman kontrolüne sunulmuştur. Analiz sonuçlarında uzlaşarak tutarlılık sağlanmıştır. Doğrulanabilirliğin sağlanabilmesi için uygun örneklem seçilmesine özen gösterilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda elde edilen bulgular 4 katılımcıya okutulmuş ve analiz sonuçlarının kendilerinin ifade etmek istediği ana fikri yansıtip yansıtmadığı sorulmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmaya katılan farklı meslek mensuplarının toplumda okul müdürlerinin saygınlığı hakkında hazırlanan 6 araştırma sorusuna ait görüşleri ve yorumlar yer almaktadır.

Katılımcılara Göre “Saygınlık” Kavramı

Araştırma kapsamında katılımcılara “Saygınlık” kavramını nasıl anlamlandırdıkları ve saygınlık denince zihinlerinde oluşan anlam üzerine görüşleri sorulmuştur. Bu soruya ilişkin içerik analizi sonuçları Tablo 2’de betimlenmiştir.

Tablo 2. Saygınlık Kavramına Toplumsal Kesimin Yüklediği Anlamlar Teması

Alt Temalar	Kodlar	Katılımcılar	f
Değer göstergesi	Dürüstlük, Ahlak	K1, K2, K5, K6, K8, K17, K18, K20	8
	Beğenilme, takdir edilme	K3, K19	2
Meslek boyutu	Mesleğin iyi yapılması	K6, K7, K10, K15	4
	Mesleğin statüsü	K9, K12, K13	3
	Toplumsal fayda	K4, K16	2
Eğitim durumu	Akademik durum	K11, K12, K14	3
Toplumsal sınıf	Ekonomik güç	K20	1

Tablo 2 incelendiğinde katılımcı görüşlerine göre 23 farklı kod üretildiği görülmektedir. Bu kodlar değer göstergesi, meslek boyutu, eğitim durumu ve toplumsal sınıf olmak üzere 4 alt tema altında kategorize edilmiştir. Katılımcıların yarısına yakını kavramı değer göstergeleri alt temasında açıklamıştır. Aşağıda bu alt temalara ilişkin detaylı açıklamalar verilmiştir.

Değer göstergesi. Saygınlık kavramını açıklayan bazı katılımcılar karşıdaki insanların değerlerine bağlılığına, etik ve ahlaki ilkelere uyma derecelerine vurgular yaparak aslında görmek istedikleri insan profilini saygın gördüklerini bildirmişlerdir. Katılımcıların

kavramı açıklarken “Karşıdaki insanı nasıl görmek isterim?” sorusuna paralel olacak şekilde yanıtlar verdiği görülmektedir. Aşağıda bazı katılımcı görüşleri verilmiştir.

Benim için saygınlık insanların ahlaki olarak diğer insanlardan üstün olmasıdır. Ahlaki olarak insanlar nezdinde yer edinmiş kişiyi saygın bulurum. (K1)

Benim için saygınlık dürüstlüktür, namustur, şereftir. (K2)

Saygınlık, dürüstlüktür. (K6)

Saygınlık, başkasının çizgisinin geçilmemesi ve empatik düşünebilmektir. Bunları gerçekleştiren her birey bana saygın gelmektedir. (K5)

Saygınlık, empatik düşünebilme ve alçakgönüllülüktür. (K8)

Kişinin davranışları, hal ve hareketleri, iletişim becerisi saygınlık olarak zihnimde canlanmaktadır. (K17)

Saygınlık benim için muhatabımın ya da toplumdaki herhangi birinin insani ve ahlaki niteliklerinin iyi olmasıdır. Yani, değerlerine bağlı, dürüst, insancıl olan herkes saygındır. (K18)

Yukarıdaki ifadelere bakıldığında katılımcıların etik ilkeler kapsamında manevi yorumlar yaptıkları görülmektedir. Yani katılımcılar etik ilkeler ve ahlaki standartlara uyulmasını saygınlık tanımına oturturken bunlara uyanları ise saygın olarak nitelendirmiştir.

Katılımcıların bir kısmı toplumdaki bireylerin gözünde olumlu değerlendirilebilme düzeyini saygınlık bağlamında anlamlandırmıştır. Yani katılımcıların “Ben, diğer insanlar tarafından nasıl görünmeliyim? Onlar için nasıl biriyim?” sorularına yanıt olacak şekilde bir saygınlık tanımlaması yaptıkları görülmektedir. Bu hususta bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir.

Saygınlık diğer insanlar tarafından beğenilme ve taktir edilme derecesidir. (K3)

Toplumda örnek alınan, rol model olarak görülen kişiler saygındır. Saygınlık benim için örnek alınabilmektir. (K19)

Katılımcıların toplum tarafından beğenilme ana unsur olarak gördüğü ve saygınlık kavramını dolaylı olarak “Parmak ile gösterilen kişi“ tanımıyla bağdaştırdığı görülmektedir.

Mesleki Boyut. Meslekler özelinde değerlendirme yapan katılımcılar saygınlığı tanımlarken, bireylerin icra ettikleri meslekleri benimsemelerinin ve liyakatle icra etmelerinin o kişiye saygınlık getirdiğini vurgulamıştır. Saygınlık kavramını herhangi bir mesleğin topluma sunduğu katkısıyla ilişkilendiren katılımcılarda bulunmaktadır. Bazı katılımcılar ise hangi meslek olursa olsun mesleğini iyi yapan kişilerin saygınlık elde ettiklerini beyan etmişlerdir. Bu hususta bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir.

Bir işin doğru yapılması bence saygınlıktır. Yani örnek verecek olursam; bir esnaf dürüstlikle kimseyi kandırmadan ticaretini yapıyorsa bu saygınlık uyandırır bende (K6).

Bir işin layığıyla yapılması o kişiye saygınlık getirir (K10).

Saygınlık bence toplumsal faydadır. Bir birey ne iş yaparsa yapsın topluma ne kadar faydalı olduğu saygınlığını belirler (K16).

Bir insanın ne iş yaptığı değil de o işi iyi yapabildiği ile alakalıdır saygınlık. Yani liyakatli bir insan saygındır (K15).

Yukarıdaki ifadelerde bakıldığında katılımcıların saygınlık noktasında üstün meslek sıralaması yapmayan, daha çok herhangi bir mesleğin icracısının hassasiyetine ve mesleğin topluma fayda derecesine odaklandığı görülmektedir.

Saygınlığı herhangi bir mesleğin toplumsal statüsü ile ilişkilendiren katılımcılara göre statüsü yüksek meslek saygınlık için yeterlidir. Bu hususta bazı görüşler şöyledir:

Saygınlık denince insanların mesleklerinin toplumdaki statüsü ve prestiji geliyor (K9).

Tek bir saygınlık tanımı yapamam. Saygınlık denince çok farklı şeyler düşünüyorum. Mesela bunlardan birisi kişilerin, mesleklerin toplumdaki statüleridir (K12)

Saygınlık denilince aklıma gelen iki kavram var. İtibar ve statü (K13).

Katılımcıların burada toplumda önemli bir konumda olan ve hayalleri süsleyen meslekleri saygınlık noktasında değerlendirdikleri görülmektedir. Çünkü burada meslek statüsüne vurgu yapan katılımcılar ön plandadır.

Eğitim Düzeyi. Katılımcılar saygınlık kavramını nitelerken saygın olarak gördükleri veya görecekleri kişilerin eğitim seviyelerinin, bilginlik düzeylerinin ve kişisel gelişimlerinin belirleyici olacağını dile getirmiştir. İlgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir.

Kişilerin eğitim seviyesi bende saygınlık uyandırır. Örneğin, lisansüstü eğitim alan bireylere her zaman saygı duymuşumdur. (K11)

Eğitim seviyesi olarak önemli aşamalar kaydetmiş kişilerin durumunu saygınlık olarak nitelendirmekteyim. İlkokul mezunu ile doktora mezunu olan iki kişinin saygınlık noktasında aynı görülememesi olarak düşünülebilir. (K12)

Yukarıdaki ifadelerle bakıldığında katılımcıların akademik ilerlemeye önem verdikleri görülmektedir.

Toplumsal Sınıf. Bir katılımcı ekonomik güç ile saygınlık kavramını ilişkilendirmiştir. İlgili katılımcı görüşü şu şekildedir:

Saygınlık bir insanın maddi gücüyle ilgilidir. Fakat bu tek başına yetmez. Bu kimsenin toplumda olumlu değerlere sahip biri olması lazımdır (K20).

Saygın Mesleğin Nitelikleri

Araştırma kapsamında katılımcılara bir mesleği saygın yapan niteliklerin neler olduğu üzerine görüşleri sorulmuştur. Bu soruya ilişkin içerik analizi sonuçları Tablo 3'te betimlenmiştir.

Tablo 3. Saygın Bir Mesleğin Nitelikleri Teması

Alt Temalar	Kodlar	Katılımcılar	f
Toplumsal fayda	Hitap kitlesi geniş olan	K1, K3, K5, K8, K12, K14, K18	7
	Topluma faydası yüksek olan	K5, K14, K15, K19	4
Mesleğe erişim	Mesleğin kazanılma süreci	K3, K4, K7, K10, K11, K15, K16, K20	8
	Mesleği icra eden kişi sayısı	K9	1
Meslek mensubunun niteliği	Mesleğe özen, dürüstlük Namus	K2, K6, K13, K17	4
Ekonomik boyut	Maddi getiri	K6, K7, K16	3

Tablo 3'te görüldüğü gibi saygın mesleğin niteliklerine ait 27 farklı kod oluşturulmuş ve bu kodlar toplumsal fayda, mesleğe erişim, meslek mensubunun niteliği ve ekonomik boyut olmak üzere 4 alt tema altında kategorize edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun saygın mesleği nitelerken mesleğin topluma sunduğu katkıya ve ne kadar insana hitap ettiğine vurgu yaptığı görülmektedir. Bu temalara ait oluşan kodlar ve katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir.

Toplumsal fayda. Araştırma kapsamında katılımcıların yarısı saygın mesleği nitelerken mesleğin topluma fayda düzeyi ve hitap ettiği kitlenin genişliğini kriter olarak ifade etmiştir. Katılımcılar, mesleklerin saygınlığının o mesleklerin topluma sunduğu faydasıyla paralel olduğunu dile getirmiştir. Bazı katılımcılar, mesleklerin yalnızca topluma değil insanın yaşam kalitesine de faydası olması gerektiği yönünde görüş dile getirmiştir. Bazı katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir.

Bir mesleğin saygın olması için topluma faydası olmalı, insanların daha iyi şartlarda yaşamasına katkıda bulunmalı ve kültürü geleceğe taşımalıdır (K19).

Mesleğin topluma fayda derecesi ve o mesleği elde etmenin zorluk düzeyi saygınlıkta belirleyicidir (K15).

Katılımcıların çoğunun saygın mesleği nitelerken, mesleğin hitap ettiği kitlenin ne kadar çok olduğuna odaklandıkları görülmektedir. Bu katılımcıların görüşlerine göre insanların en fazla ihtiyaç duydukları meslekleri saygın gördükleri de söylenebilir. İlgili katılımcılara ait bazı görüşler aşağıda verilmiştir.

Saygın meslek toplumun geneline hitap eden meslektir. Örneğin; öğretmenlik mesleğini çok saygın bulurum. Binlerce insana dokunuyorlar ve bu insanlarda farklı binlerce insana dokunuyor (K1).

Bir mesleğin saygın olması için toplumdaki hemen hemen her meslek erbabının o meslek erbabına ihtiyacı olmalıdır. Mesela öğretmenlik gibi (K18).

Toplumun geneline hitap eden ve aynı zamanda bunlara faydası dokunan meslek saygın meslek olarak görülebilir (K5).

Bir mesleğin saygın olması topluma en üst düzeyde yarar sağlamasına ve toplumun tamamına hitap etmesine bağlıdır (K14).

Bir mesleğin saygın olması için toplumun genelinin o mesleğe ihtiyacı olması lazımdır. Doktorlar gibi. Herkes doktora muhtaçtır. Dolayısıyla bu da mesleği saygın hale getirecektir (K12).

Topluma yararlı hizmetler sunan ve çok fazla insanla muhatap olan meslekleri saygın bulduğunu belirten katılımcıların bu noktada bireylerden bağımsız toplumun mesleklerden beklentilerini göz önüne alarak saygın meslek nitelmesi yaptığı görülmektedir.

Mesleğe Erişim. Araştırmaya katılan farklı mesleklerden katılımcılar, saygınlıktan bahsedebilmek için mesleklerin kazanılma sürecinin zor olması gerektiğini dile getirmişlerdir. Birçok katılımcı, meşakkatli süreçlerle elde edilen meslekleri saygın gördüklerini bildirmiştir. Bu kapsamda katılımcılara göre, bir meslek edinim sürecinde bireyin ne kadar çok tahsil gördüğü saygınlığını belirlemektedir.

Bir mesleğin saygın olabilmesi için zorlu süreçlerden geçerek elde edilmesi ve o mesleğin geniş kitlelere hitap etmesi gerekmektedir. Ne kadar çok insanla etkileşime girebiliyorsa o meslek o kadar saygındır (K3).

Bir mesleğin saygın olabilmesi için gerçekten toplum içerisinde bir meslek olarak nitelenmesi gerekiyor. Bir meslek olarak tanımlanmış ise zaten başlı başına bu bir niteliktir ve mesleğin saygın olabilmesi için yeterlidir. (K4).

Çok fazla eğitim süreçlerinden geçerek kazanılan meslekleri saygın buluyorum. Yani mesleğin saygınlığı o mesleği elde ederken kat edilen eğitim kademelerinin zorluğuna bağlıdır diye düşünüyorum (K10).

Doktorluk mesleği diğer mesleklere göre daha zor kazanılıyor. Çok fazla tahsil gerekiyor. Dolayısıyla doktorların saygınlığını yüksek buluyorum. Çok fazla emek veriyorlar. Geçtikleri süreçlerin zorluğu onları saygın bulmamı sağlıyor (K7).

Herhangi bir mesleğin saygın olabilmesi için o mesleğe seçkin kişilerin alınması gerekir. Yani mesleğin zor süreçlerle elde edilebilmesi burada esas olmalıdır (K11).

Benim için bir mesleğin zor elde edilebilir olması ve maddi getirisini yüksek olması saygınlığı için öncelikle gereklidir (K16).

Yukarıdaki açıklamalara bakıldığında katılımcıların “Emeğe saygı” temalı bir tanımlama yaptığı görülmektedir. Yani bu noktada toplumsal kesim zoru başarılarının, sıkıntı çekerek belli noktalara gelenlerin ve zorlu eğitim kademelerini tamamlayarak o göreve gelenlerin sahip oldukları meslekleri saygın bulduğu görülmektedir.

Toplumda nadir bulunan mesleklerin saygın olduğunu düşünen bir katılımcı “*Bir mesleğin saygın olması için o mesleği icra eden kişiler nicelik olarak az nitelik olarak üst seviyede olmalıdır. Mesela Türkiye’de 81 vali var. Bence çok saygınlar. Farklı bir örnek verecek olursak bir minber ustası düşünün. Türkiye’de çok az bulunan meslek erbabı bunlar. Vali kadar albenisi yok ama bence gayet saygınlar. (K9)*” şeklinde görüşünü bildirmiştir.

Mesleği mensubunun niteliği. Bu alt tema altında katılımcılar, mesleği saygın hale getiren unsurların dürüstlük, namus ve mesleği hassasiyetle icra etme gibi kişiye özgü bazı durumlara bağlı olduğunu dile getirmiştir. Burada mesleki ayırım yapmayan katılımcılar o mesleklerin yürütücülerinin saygınlığını belirleyeceğini vurgulamıştır.

Dürüst çalışıp helal kazanan kişilerin yaptığı her meslek saygındır (K2).

Her meslek saygındır. Mesleğin saygınlığı icra eden kişiye bağlıdır (K13).

Bir kişinin işini iyi yapması o mesleğe saygınlık getirir. Bu da kişiden kişiye değişir (K17).

Burada katılımcıların saygınlık tanımlamasında olduğu gibi saygın meslek tanımlamasında da değerler bağlamında açıklamalar yaptığı görülmektedir. Yani burada kast edilen mesleğin icracısının hassasiyetleri olmasının o mesleğe saygınlık getireceğidir.

Ekonomik Boyut. Katılımcıların bir kısmı saygın mesleğin ekonomik yönden iyi seviyelerde olması gerektiğini bildirmiştir. Bu katılımcıların doğrudan mesleğin maddi getirisi ile saygınlığını ilişkilendirdikleri görülmüştür. Alt temaya ilişkin bazı görüşler şu şekildedir.

Mesleği yapan kişinin dürüst olması o mesleği saygın yapar ancak mesleğin ekonomik getirisinin de yüksek olması gereklidir (K6).

Mesleğin maddi kazancı yüksekse benim gözümde bu durum saygınlık oluşturur (K7).

Mesleğin maddi getirisi kesinlikle çok olmalıdır. Mesela okul müdürlerinin aman aman bir para kazandıklarını düşünmüyorum. Saygınlık için gerekli olduğunu düşünüyorum (K16).

Yukarıdaki ifadelerle bakıldığında katılımcıların mesleklerin topluma katkılarında çok bireye katkılarına odaklanan bir yaklaşım benimsediği görülmektedir. Yani hangi meslek olduğu önemli değildir. Burada önemli olan mesleği icra eden kişinin o meslek sayesinde iyi şartlarda yaşayabilmesidir.

Saygın Bulunan Okul Müdürlerinin Özellikleri

Araştırma kapsamında katılımcılara hayatlarında karşılaştıkları ve saygın buldukları okul müdürlerini, hangi özelliklerinden dolayı saygın buldukları üzerine görüşleri sorulmuştur. Bu soruya ilişkin içerik analizi sonuçları Tablo 4'te betimlenmiştir.

Tablo 4. Saygın Bulunan Okul Müdürü Özellikleri Teması

Alt Temalar	Kodlar	Katılımcılar	f
Mesleki yön	İyi bir yöneticiydi	K4, K9, K11, K12, K15, K19	6
	Otoriter ve disiplinliydi	K10, K13, K17, K18, K20	5
	İletişim becerilerine sahipti	K1, K6, K12, K16	4
	Makamına saydı duyardım	K14	1
İnsani yön	Sahiplenir ve saygı duyardı	K1, K2, K3, K4, K5, K7, K8	7
	Değerlere önem verirdi	K1, K7, K15	3

Tablo 4'te görüldüğü gibi saygın bulunan okul müdürlerinin niteliklerine ait 26 farklı kod oluşturulmuş ve bu kodlar mesleki yön ve insani yön olmak üzere 2 alt tema altında kategorize edilmiştir. Alt temalara ait oluşturulan kodlar ve katılımcıların görüşleri aşağıda detaylı olarak verilmiştir. Alt temalara ait kodların frekansları birbirine yakın olsa da katılımcıların daha çok mesleğin özelliklerinden dolayı müdürlere dolayı saygı duydukları görülmektedir.

Mesleki yön. Katılımcıların bazıları birtakım mesleki özelliklerini ön plana çıkaran okul müdürlerini saygın bulduğunu belirtmiştir. Otoriter ve disiplinli olmaları, güçlü

iletişimleri ve yöneticilik vasıflarına hâkim olmaları bu tema altında çokça dile getirilmiştir. Ayrıca, yine mesleğin temsil ettiği makamdan ötürü okul müdürlerine saygı duyan katılımcı da bulunmaktadır. Konuyla ilgili detaylı açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Lisedeki müdürüm aşırı kuralcı ve disiplinli idi. Ben şahsen bundan dolayı kendisine saygı duymuşumdur (K10).

Saygı duyduğum müdürüm otoriter bir insandı. Ama bunun yanında çok hoşgörü sahibi ve saygılıydı (K13).

Hatırladığım okul müdürüm disiplinli ve kararlıydı. Saygı duyardım kendisine (K17).

İlkokul-ortaokul müdürüm çok ama çok otoriterdi. Ta çocukluğumda kendisine hem korku hem saygım oluşmuştur (K18).

Lise müdürüm aşırı derecede baskıcı ve otoriterdi. Bu durum ona saygı duymama neden oldu. Aslında bu saygı biraz zoraki saygıydı ama neticede duyuluyordu (K20).

Katılımcıların yukarıdaki ifadelerinin aslında kendilerinin karakterini de yansıttığını söylenebilir. Yani katılımcılar otokratik bir yönetimden hoşnut ise kendileri de düzenli ve disiplinli kişiler olabilir. Ya da disiplinli okul müdürlerini saygın bulmaları onların her açıdan daha başarılı yöneticiler olarak görölmeleri olabilir.

Saygın bulduğu okul müdürlerinin etkili iletişim sahibi olduğunu beyan eden katılımcılar bu vasıfları sayesinde okul müdürünün yalnızca okul içi değil okul dışında da tanınan, sevilen ve hürmet edilen bir insan olduğunu dile getirmişlerdir. Bu durumun onları saygın bulmalarına neden olduğunu beyan eden bazı katılımcı görüşleri şöyledir:

Etkili bir iletişimi vardı. Okulu gerek akademik gerek sosyal olarak sınırlarının ötesine taşırdı (K12).

İletişim becerisi yüksek, herkesle muhabbet edebilen bir okul müdürüm vardı. Ona saygı duyardım (K6).

Lise dönemi müdürüme saygı duyardım. Sadece okul değil çevreyle de çok aktif idi. Esnafları hep tanırdı. Okul çevresinin dizaynı için etkili bir iletişimi vardı (K16).

Yukarıdaki ifadelere bakıldığında katılımcıların okul müdürlerinin toplumla iç içe yaşamasını ve kalabalık bir çevresi olmasını saygınlık bağlamında değerlendirdiği görülmektedir.

Katılımcıların bazıları karşlarına o güne kadar çıkan okul müdürlerine saygılarını ifade ederken, bahse konu olan okul müdürlerinin başarılı yöneticiler olduğunu dile getirmişlerdir. Etkili bir yönetici olduklarını, öğrencilerin çok yönlü gelişmelerine olanak tanıdıklarını görüşlerinde bildirmişlerdir. Okul müdürlerinin yönetsel becerilerine atıfta bulunan bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Öğrencinin akademik başarısından ziyade öncelikle onun kalbine dokunmayı önemseyen ve çok yönlü gelişmeyi hedef edinen okul müdürüm benim için çok saygındır (K4).

Çok yönlü düşünen bir eğitimciydi. Yönetim becerisine sahip olduğunu belli eden biriydi. O müdürüme saygı duyardım (K11).

Okulu akademik ve sosyal olarak sınırlarının ötesine taşıyan bir okul müdürüm vardı. Bu onun benim için saygın bir insan olmasını sağladı (K12).

Katılımcılar başarılı bir okul yöneticisi olarak yalnızca akademik olarak değil diğer tüm yönlerden okulunu nitelikli hale getiren kişileri saygın olarak bulduklarını ifade etmişlerdir.

Bir katılımcı hayatı boyunca karşılaştığı okul müdürlerinin hiçbirini niteliklerinden dolayı saygın bulmadığını yalnızca makam etkisi ile saygınlıklarının olduğunu beyan eden “Okul müdürlerime yalnızca makamından dolayı saygı duydum. Kişisel bir özelliklerini fark etmedim (K14).” ifadelerini kullanmıştır.

İnsani Yön. Katılımcıların çoğu yaşamları boyunca karşılaştıkları okul müdürlerine saygılarını ifade ederken okul müdürlerinin babacan ve cana yakın olmalarını temele alarak onların sahiplenici tutumlarından etkilendiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar okul müdürlerinin kendilerine saygılı yaklaşımlarını da önemsediklerini bildirmişlerdir. Bu açıklamalara esas bazı katılımcı görüşleri şunlardır:

İlkokuldaki müdürüm babacan bir insandı. Sahiplenirdi. Korurdu bizleri. Bundan dolayı kendisine saygı duyardım (K2).

Okul müdürümün sahiplenici bir tutumu vardı. Aynı zamanda bizlere saygı gösterirdi. Bu benim için unutulmaz bir insan olmasını sağlıyor (K3).

Şimdiye kadar karşılaştığım bütün okul müdürlerine saygı duydum ve onlardan güzel tepkiler aldım. Ama tabi ki de birisi ayrı idi. Lisede okul müdürüm onca toplum baskısına rağmen hak ve özgürlüklere saygı duyar ve bizi korur kollardı (K5).

Öğrencinin kalbine dokunan ve çok yönlü gelişmesine hedef edinen bir insandı (K4).

Bir derdimiz olduğunda müdürün kapısına rahatlıkla gidebiliyorduk. Kapılarını kapatan birisi değildi. Bu yüzden saygı duyuyorum ona (K7).

Lise müdürüm çok otoriterdi. Ancak buna rağmen öğrencilere çok hoşgörölü ve saygılı davranırdı (K13).

Saygı duyduğum okul müdürüm, bende varım, aranızdayım anlayışıyla çalışırdı. Farklılıklara saygı duyardı. Denetim havasıyla yaklaşmazdı (K19).

Katılımcıların ifadelerine bakıldığında hayatları boyunca karşılaştıkları ve saygın buldukları okul müdürlerinin profesyonel yöneticiden daha çok bir arkadaş, bir abi veya bir baba gibi yaklaşımlarından ötürü saygın bulunduğu görülmektedir. İlgili okul müdürlerinin okulunu bir işletme mantığı ile yönetmediği açıktır. Burada girdisi insan olan bir örgüt yöneticisi olarak öğrencinin kalbine dokunan okul müdür profilleri kast edilmektedir.

Okul müdürlerinin etik ve ahlaki bazı değerlere bağlılığını beğendiğini ve bu durumdan dolayı kendilerini saygın bulduğunu belirten bazı katılımcı görüşleri şöyledir:

Bizim ahlaki olarak yetişmemize özen gösterir ve sahiplenici davranırdı (K1).

Okul müdürümüz ne derdimiz olsa çözmeye çalışan ve tam anlamıyla yardımsever biriydi. Ben kendisine hep saygı duyardım (K7).

Öğrencilerinin yalnızca akademik değil, ahlaki gelişimlerine de önem veren bir okul müdürüm vardı. Kendisine saygı duyma sebebim budur (K15).

Değerlere ve ilkelere bağlı olmak katılımcılarınca önemsenen bir durum olarak çokça karşımıza çıkmaktadır. Burada yine saygı duyulan okul müdürlerinin özelliklerinde

değerlere bağlı olmaları onları saygın bulmak noktasında gerekçe gösterilmiştir. Öğrencilerinin hem başarılı hem de ahlaklı nesiller olmalarını önemseyen okul müdürleri kast edilmektedir.

Okul Müdürlerinin Saygınlığı

Araştırma kapsamında katılımcılara okul müdürlerinin toplumda saygın olup olmadıkları üzerine gerekçeli görüşleri sorulmuştur. Bu soruya ilişkin katılımcı görüşlerine ait Tablo 5 ve detaylı açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Tablo 5: Okul Müdürlerinin Saygınlığı Teması

Alt Temalar	Kodlar	Katılımcılar	f
Saygın buluyorum	Öğretmen olmaları	K2, K3, K5, K10, K11, K18, K20	7
	Bireysel özellikler	K6, K7	2
	Makam sahipleri	K14, K18	2
Saygın bulmuyorum	Yetki alanları dar, sorumlulukları fazla	K1, K9, K12, K15	4
	Profesyonel değililer	K4, K8, K13	3
	Özlük hakları eksik	K4, K12	2
	Çok ulaşılabilirler	K16	1
Durumdan duruma değişir	Nitelikli ve merkezi olan okulların müdürlerini saygın bulurum	K17, K19	2

Tablo 5’te görüldüğü gibi okul müdürlerinin saygın görülmesine ilişkin görüşlere ait 23 farkı kod oluşturulmuş ve bu kodlar saygın buluyorum, saygın bulmuyorum ve durumdan duruma değişir olmak üzere 3 alt tema altında kategorize edilmiştir. Okul müdürlerini saygın bulan ve saygın bulmayan katılımcıların sayısı neredeyse eşittir. Alt tema ve kodlara ilişkin detaylı açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Saygın buluyorum. Katılımcıların büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleğinin kutsallığına ve toplumdaki konumuna atıfta bulunarak bu durumun okul müdürlerinin saygınlığını pozitif anlamda etkilediği yönünde görüşler sunmuşlardır. Okul müdürlerinin öğretmenler arasından seçilmesinden hoşnut olan katılımcı sayısının yoğun olduğu görülmektedir. Konuyla alakalı bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Okul müdürleri aynı zamanda birer öğretmendir. Birçok çocuğun hayatına dokunup geleceklerine yön veriyorlar. Kesinlikle saygın olduklarını düşünüyorum (K3).

Tabii ki saygın olduklarını düşünüyorum. Çünkü öğretmenlikten geçtiklerini biliyorum. Akrobamda olmak üzere çok okul müdürü tanıyorum. Çok güzel etkinlikler yapıyorlar. Saygıyı hak eden bir meslek bence (K5).

Öğretmenliği kutsal bir meslek olarak gören bir insanım. Bu nedenle okul müdürlerinin de öğretmen olduğunu düşününce saygı duyduğumu belirtmeliyim. (K10)

Okul müdürleri hem eğitimci hem de yöneticilik vasıflarını üstüne koyunca olumlu bir imaj çiziyorlar. Dolayısıyla saygın olduklarını düşünüyorum (K11).

Tabi ki düşünüyorum çünkü öncelikle öğretmenlere olan aşırı saygım bunu tetikliyor. Ve ayrıca her yöneticide olduğu gibi toplumda belli bir saygınlık düzeyleri olduğunu düşünüyorum. Bana da saygın geliyorlar (K18).

Evet saygın olduklarını düşünüyorum. Çünkü öğretmenleri koordine ediyorlar. Hem öğretmen hem yönetici sıfatları var. Aynı zaman da öğretmenlere saygım olduğu için dolayısıyla müdürlere saygı duyar ve saygın bulurum (K20).

Yukarıdaki açıklamalara bakıldığında katılımcıların öğretmenlere olan saygılarının okul müdürlerini saygın bulmalarına sebep olduğu görülmektedir. Katılımcıların okul müdürlerinin birer öğretmen olduğunu bilmeleri aslında eğitim camiasının toplumla ne kadar iç içe olduğunu göstermektedir. Örneğin; başka kurumların müdürlerinin asıl mesleğinin ne olduğu eğitim camiası kadar bilinmez. Eğitim kurumları ve eğitimciler toplumun tamamıyla temas halindedir. Özetle; yukarıdaki ifadeler öğretmenliğin saygın görüldüğüne ve öğretmenler içinden okul müdürü istihdamının hoş karşılandığına işaret etmektedir.

Bazı katılımcılar okul müdürlerinin genel itibarıyla iyi insan olduklarını dile getirmiştir. Herhangi bir özelliklerinden ya da statülerinden kaynaklı olmayan ve yalnızca insani yönlerinden ötürü saygın bulduklarını beyan etmişlerdir. İlgili görüşler şu şekildedir:

Saygın olduklarını düşünüyorum çünkü gördüğüm tüm okul müdürleri babacan, samimi ve cana yakın insanlardı (K6).

Okul müdürleri çok fazla sorunla ve insanla etkileşim halindeler. Saygın bir meslek bence (K7).

Okul müdürlerinin temsil ettikleri makam itibariyle saygın olduklarını düşünen katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Sonuçta makam sahibi insanlar. Makamlarından dolayı onları saygın buluyorum (K14).

Her yöneticide olduğu gibi toplumda belli bir saygınlık düzeyleri olduğunu düşünüyorum. Bana da saygın geliyorlar (K18).

Katılımcı ifadelerinden bir odası olan, bir makamı olan veya birkaç kişiyi idare eden herkesin saygın görüleceği anlamı çıkmaktadır. Katılımcıların burada çok detaya inmeyen ve yönetici, müdür vs gibi isimlere saygı duyduğu görülmektedir.

Genel olarak katılımcı görüşleri incelendiğinde kamu personeli olmayan katılımcıların tamamına yakını okul müdürlerini saygın bulduğunu belirtmiştir. Ya da mesleki statü açısından düşünüldüğünde okul müdürlerinden daha düşük statüde olduğu düşünülen katılımcıların büyük çoğunluğunun okul müdürlerini saygın bulması önemli bir bulgudur.

Saygın bulmuyorum. Katılımcıların yarısına yakını okul müdürlerini saygın bulmadığını dile getirmiştir. Okul müdürlerinin yetkilerinin az ve sorumluluklarının fazla olması çokça dile getirilmiştir. Toplumun farklı meslek mensuplarının okul müdürlerinin yetkisinin az olduğunu ve sorumluluklarının tam tersine fazla olduğunu bilmeleri, bunu saygınlıklarını azaltan bir faktör olarak dile getirmeleri kayda değer görülmektedir. Bu konuda bazı görüşler şu şekildedir:

Pasif kalıyorlar. Sadece okulla sınırlı işleri ve yetkileri var (K1).

Öğrenci profili günümüzde çok değişti. Okul müdürlerinin yetkileri de azaldı. Saygın bulduğumu söyleyemem (K9).

Bakanlığın okul yöneticilerine gereken önemi vermediğini düşünüyorum. Yetkilerini oldukça kısıtlayıp sorumluluklarını sürekli artırıyorlar. Saygınlıkları yok artık (K12).

Saygın olduklarını düşünmüyorum. Kendi mesleklerine odaklanamıyorlar. Okulda her işi yapıyorlar. Ayrıca ekonomik olarak da iyi değiller (K15).

Katılımcıların bu algılarda olmasında okul müdürlerinin okullarında eğitim liderliğinden çok diğer işlerle meşgul olması olabilir. Toplum, okul müdürlerini duvar boyarken gördüğü zaman saygı duyabilir, takdir edebilir ama saygın bulmayabilir. Yukarıdaki açıklamalar bu ifadeleri destekler niteliktedir. Ayrıca, görev tanımında olmayan işlerle meşgul olmaları toplumsal kesimin gözünde eğitim işlerine ayrılan zamandan çalınan bir zaman olarak da görülebilir.

Okul müdürlüğünden profesyonel bir meslek olarak bahsedilememesi ve meslekleşme sürecini tamamlayamaması üzerine dile getirilen bazı görüşler bulunmaktadır. Ayrıca bireysel olarak da okul müdürlerinin mesleğin gerektirdiği vasıfları taşımadığını düşünen katılımcılarda mevcuttur. Bazı katılımcı görüşleri şöyledir:

Okul yöneticiliği profesyonel bir iştir. Farklılaştırılması gereklidir. Bizim ülkemizde bu farklılaştırılmadığı için öğretmenle beraber değerlendirmek istiyorum. Öğretmen yetiştirme sürecinde nitelik çok düştü. Bu nedenle bende bir yönetici olarak şunu söylemek isterim ki pek de saygın durmuyorlar (K4).

Saygın olduklarını düşünmüyorum. Çünkü, genel itibariyle liyakatsiz kişilerin okul müdürü yapıldığını düşünüyorum (K8).

Günümüz okul müdürlerini saygın bulmuyorum. Geçmiş yıllardaki okul müdürlerinde gördüğümüz idareci vasıflarını taşımıyorlar (K13).

Okul müdürlerinin profesyonel yöneticiler olarak yetiştirilmemeleri ve topluma etkili yöneticilik performansı sunamamaları toplumsal kesimin gözünde kaçmamış ve bu durum saygın bulunmamalarına neden olmuştur. Bu durum genellenemez ama ilgili katılımcıların daha çok geleneksel yöneticiler görmek istediği söylenebilir. Ayrıca okullara verilen toplumsal değer bu konuya daha hassas yaklaşılmamasına sebep olmuş olabilir.

Okul müdürleri ile görüşülmesinin kolay bir eylem olduğunu ve isteyen herkesin görüşebileceğini düşünen katılımcı da bulunmaktadır. Ayrıca, okul müdürlerinin özlük ve mali haklarının yetersiz olduğunu ve bu durumun da saygınlıklarını azalttığını düşünen katılımcılara ait görüşler şu şekildedir:

Özlük ve mali haklarının çok iyi olmaması okul müdürlerinin toplumsal statüsünü etkiliyor. Dolayısıyla okul müdürlerinin saygınlığını düşürüyor (K4).

Düşünmüyorum, bakanlığın okul yöneticilerine gereken önemi vermediğini ve yetkilerini çok az tutup fazla sorumluluk verdiğini düşünüyorum. Bu da okul müdürlerini itibarsızlaştırıyor (K12).

Saygın olduklarını düşünmüyorum. Çünkü çok ulaşılabilirler. Bir velinin müdüre ulaşması ve ona zarar vermesi çok basit bir eylem. Bu saygınlığının olmadığını göstermektedir (K16).

Yukarıdaki ifadelerden hareketle toplumsal kesim tarafından okul müdürlerinin daha ön planda tutulan, maddi kazancı yüksek, önemli yetkilerle donatılmış ve angarya işlerle meşgul edilmeyen profiller olarak görülmek istendiği görülmektedir. Aksi taktirde saygın bulunmaları mümkün görülmemektedir.

Durumdan duruma saygınlıkları değişir. Okul müdürlerine net bir şekilde saygın ya da saygın değil diyemeyen bazı katılımcılar okul müdürlerinin saygınlıklarının durumdan duruma değişebileceğini savunmuştur. Bu katılımcılar görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

Okul müdürlerinin saygınlığını genelleyseniz. Okul müdürünün görev yaptığı okul nitelikli ise müdürde saygındır. Değilse bence saygınlığı yoktur (K17).

Okul müdürünün saygınlığı okulun konumuna göre değişir. Mesela köy yerlerinde öğrenci gözünde saygın konumda iken, veli gözünde bir anlamı olmayabilir. Ancak merkezi yerlerde eğitimin lideri konumundadır ve dolayısıyla saygındır (K19).

Bu araştırmada şaşırtıcı bir bulgu olarak okul temelli bir saygınlık görüşü ön plana çıkmaktadır. İlgili katılımcılar okul müdürlerinin niteliklerinden ziyade görev yaptıkları kurumların niteliğinin saygınlık açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Okul Müdürlerinin Saygınlığı Artıran ve Azaltan Faktörler

Bu bölümde katılımcılara okul müdürlerinin saygınlıklarını artıran ve azaltan faktörlerin neler olduğu sorulmuştur. Katılımcı görüşlerine göre oluşturulan tema ve kodlara ait Tablo 6 aşağıda verilmiştir.

Tablo 6. Saygınlığı Artıran ve Azaltan Faktörler

Alt Temalar	Kodlar	Katılımcılar	f
Artıran	Bireysel nitelik, davranış	K3, K4, K5, K6, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K18, K19, K20	16
	Eğitimci kimlik	K2, K6, K7	3
	Okulun niteliği	K1, K17	2
	Bireysel nitelik, davranış	K2, K4, K8, K10, K13, K14, K15, K18, K20	9
Azaltan	Yetki, hak ve sorumluluk	K3, K5, K6, K7, K9, K11, K12, K16, K19	9
	Yetiştirilme süreci	K1, K7, K17	3

Tablo 6’da görüldüğü gibi okul müdürlerinin saygınlığını artıran ve azaltan faktörlere ait 42 farklı kod oluşturulmuş ve bu kodlar ilgili iki alt tema altında kategorize edilmiştir. Saygınlığı artıran ve azaltan faktörlerde katılımcıların büyük çoğunluğu buna okul müdürlerinin bireysel nitelik ve davranışlarının etki ettiğini dile getirmiştir. Saygınlığı azaltan faktörler alt temasında katılımcı görüşlerine bakıldığında yetki, hak ve sorumluluk koduna ait yoğun katılımcı görüşü olduğu görülmektedir. Bunu yetiştirilme sürecinin saygınlığı azaltmasına dair görüşler takip etmiştir. Okul müdürlerinin eğitimci kimliğe sahip olması ve okulunun niteliği saygınlıklarını artıran faktörler olarak ön plana çıkmıştır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu okul müdürlerinin saygınlıklarını bizzat artıracaklarını beyan etmişlerdir. Dolayısıyla okul müdürlerinin bireysel nitelikleri ve olumlu davranışları ile bunu gerçekleştirebileceklerini öne sürmüşlerdir. Okul müdürlerinin akademik olarak kendilerini geliştirmeleri, iletişim becerileri, değerlere bağlılığı ve etkili yöneticilik yapmaları gibi bazı hususlar bu doğrultuda katılımcı görüşlerinde sıkça dile getirilmiştir. Bu açıklamalara ait detaylı katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

Kendisini akademik anlamda ilerleten okul müdürleri bana daha saygın geliyor (K3).

Okul müdürünün okulunda öğretimsel liderlik yapması ve kendisini geliştirmesi saygınlığını artıracaktır (K4).

Okul müdürü sadece eğitimle ilgilenen kişi olmamalıdır. Okulun ve o okulun paydaşlarının tüm sorunlarıyla ilgilenmelidir. Bu tarz bir yaklaşım saygınlığını artıracaktır (K10).

Yüksek iletişim becerisi olan okul müdürleri, kurum paydaşlarının arkasında durduğunu onlara hissettiren ve lisansüstü eğitim alan okul müdürleri saygınlıklarını artıracaktır (K11).

Okul müdürünün iletişim becerilene sahip olması, alçakgönüllü olması, bilgili ve donanımlı olması saygınlığını mutlaka artıracaktır (K12).

Öğrencilerin yalnızca akademik başarılarına değil, ahlaki yetiştirilmelerine de önem veren müdürler saygınlıklarını artıracaktır (K15).

Otoriter ve disiplinli yaklaşımlarını sürdürmeleri daima saygınlıklarını artıracaktır (K18).

Bir okul müdürünün saygınlığını artırabilmesi için öğretmenlerden, velilerden ve toplumdan saygınlık talep etmemesi lazım. Donanımı ve vasıfları bunu kendisi kazanmalıdır. Yani nitelikli olması saygınlığını artıracaktır (K9)

Okul yöneticisi olarak müdürlerin iletişim becerilerinin yüksek olması ve bu sayede toplumun geneline hitap etmeleri saygınlıklarını artırıyor (K13)

Okul müdürü adaletli, liyakatli ve güler yüzlü ise saygınlığı bence artar (K14)

Okulu sahiplenmek, veli ile iş birliği yapmak, okulu cazip hale getiren uygulamaları hayata geçirmek, azimli olmak, bireylerle etkili iletişim kurmak ve anlayışlı olmak okul müdürlerinin saygınlığını artırır (K19)

Okul müdürlüğü makamını dolduracak niteliklere sahip olması, akademik başarıyı artırması ve kendisini her konuda geliştirmesi saygınlığını artırır (K20).

Yukarıdaki ifadelerle bakıldığında okul müdürlerinin saygınlıklarını artırmaları noktasında bizzat sorumlu görüldükleri anlaşılmaktadır. Yani katılımcılara göre herhangi bir otorite tarafından okul müdürlerine saygınlık atfedilmesinden öte öncelikle okul müdürlerinin davranışları ve nitelikleri ile bu saygınlığı artırmaları gerekmektedir. katılımcılara göre okul müdürleri bunu sağlarken iletişim becerilerini geliştirmeli,

yönetmel becerilerini geliştirmeli, okulunu çok yönlü gelişime açık tutmalı, adaletli olmalı ve çalışma arkadaşlarının her konuda yanında olmalıdır.

Katılımcılardan birkaçı okul müdürlerinin temelinde eğitimci olmalarının saygınlıklarını pozitif yönde etkilediğini dile getirmiştir. İlgili katılımcılara ait görüşler şu şekildedir:

Öğretmen olmaları saygınlıklarını artırıyor. Ancak çok genç olmamalılar (K2).

Okul müdürünün bireylerle ilişkilerinin iyi olması ve tabi ki öğretmenlikten gelmeleri bence saygınlıklarını artırıyor (K6).

Aynı camiadan yetişip, camianın sorunlarını bilip okul müdürü olması saygınlığını artırıyor. Mesela alakasız olduğu kurumlara müdür yapılan insanlar o makamda saygın değiller (K7).

Okul müdürlerinin öğretmen temelli yöneticiler olmasını onları saygın olarak görme noktasında önemli olduğunu düşünen katılımcı görüşleri yukarıda verilmişti. Yine saygınlıklarını artırma noktasında da eğitimci kimliklerini ön plana çıkarmalarının önemli olduğunu düşünen katılımcılar bulunmaktadır.

Katılımcıların birkaçı okulların bulundukları konum, fiziksel durumları ve bütçeleri gibi ön plana çıkan bazı özelliklerinin okul müdürünün saygınlığını etkileyeceğini dile getirmiştir. İlgili katılımcıların ‘*her okulun müdürü aynı saygınlığa sahip değildir*’ düşüncesine sahip oldukları görölmektedir. İlgili katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Okul müdürünün saygınlığını artıran etmenlerin başında okulun konumu, şehre ve köye uzaklığı, okulun büyüklüğü ve öğrencilerin başarı durumu önemlidir (K1).

Okulların bütçelendirilmesi ve okulların nitelikli hale getirilmesi okul müdürünün saygınlığını artıran bir faktördür (K17).

Yukarıdaki ifadelere bakıldığında köy okulundan görev yapan okul müdürü, merkezi bir okula tayin olduğuunda daha saygın bir müdür pozisyonuna gelecektir. Ya da okulların bütçelendirilip okul müdürlerinin bütçe yöneten konuma gelmesi saygınlıklarını toplumsal kesime göre artırmaktadır.

Okul müdürlerinin saygınlıklarını azaltan faktörlerde en fazla bireysel nitelik ve davranış dile getirilmiştir. Saygınlıklarını azaltan alt temasında okul müdürlerinin eğitim kariyeri, yaşları, iletişim becerileri, giyim tarzları ve personelleri ile yakınlıkları gibi bazı faktörlerin öne çıktığı görülmüştür. Katılımcılara ait görüşler şu şekildedir:

Okul müdürü genç olmamalı. Okul müdürü olacak kişi belli bir yaşın üstünü görmeli kırklı yaşlara doğru okul müdürü yapılmalı insanlar. Genç okul müdürleri saygınlığı düşürüyor (K2).

Devlet memuru vakarına yakışmayan hal ve hareketler okul yöneticilerinin saygınlığını mutlaka düşürecektir. Ayrıca mesleğin de zarar görmesine sebep olacaktır (K4).

Okulda disiplini sağlayamayan okul müdürü bence yeterli saygınlığa sahip değil. Ayrıca çoğunun liyakatsiz olduğunu düşünüyorum. Buda mesleğin saygınlığını düşüren bir şey (K8).

Okul müdürünü düşündüğümde eğer ki ayrımcılık yapıyorsa ve adaletsiz bir yönetim sergiliyorsa bu onun saygınlığını olumsuz etkiler (K14).

Okul müdürü personeli ile çok içli dışlı olmamalıdır. Durması gereken yeri iyi bilmelidir. Çok fazla samimiyet saygınlığı düşürür (K18).

Okul müdürleri kılık kıyafetine özen göstermelidir. Disiplinli bir yönetim benimsemelidir. Aksi taktirde saygınlıkları düşecektir (K20).

Okul müdürlerinin saygınlıklarını artırma gerekçesi olarak gösterilen bireysel nitelik ve davranış yine saygınlıklarını azaltan etmen olarak da en çok dile getirilen görüş olarak ön plana çıkmaktadır. Katılımcılara göre okul müdürleri personelinin yanında olmalı ancak çok samimi olmamalıdır. Genç olmaları, kılık kıyafete özen göstermemeleri ve adaletsiz yönetimleri toplumsal kesime göre saygınlıklarını azaltan etmen olarak görülmektedir.

Katılımcıların çoğu okul müdürlerinin yetkilerinin kısıtlı ve sorumluluklarının fazla olduğu yönünde görüşler dile getirmiştir. Katılımcılar farklı mesleklerden rastgele seçilmiş olmasına rağmen birçok katılımcının okul müdürlerinin özellikle mali haklarda ihmal edildiğini vurguladığı görülmektedir. Okul müdürlerinin yeterli ücreti alamadıklarını bildiren katılımcıların yanında hukuki ve özlük haklarını eksik bulan

katılımcılar da mevcuttur. Ayrıca okul müdürlerinin yalnızca sorumluluk alanlarında sınırlı kalmayan ve çevreyle de etkileşim halinde olması gerektiğini düşünen katılımcılar da mevcuttur. Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir.

Bende bir eğitimci olarak camianın içindeyim. Okul müdürlerinin yetkilerinin az sorumluluklarının çok olması bence saygınlıklarını azaltıyor (K3).

Okulların her türlü işlerini okul müdürleri yapıyor. Elektrik işine su işine bile okul müdürü bakıyor. Bunlarla muhatap olarak teknik elemanlar olmalı. Bu okul müdürünün işi değil. Bu tarz hareketler bence saygınlıklarını azaltıyor (K6).

Mesleğin maddi getirisi düşük. Yönetici olmalarına rağmen farklı bir maaş almıyorlar diye biliyorum. Bu durum saygınlıklarını bence negatif etkiliyor (K7).

Okul müdürlerinin maaşlarının düşük olduğunu düşünüyorum. Okul için para toplayan okul müdürleri görüyoruz. Okul müdürünün kendisini böyle bir pozisyona sokması saygınlıklarını elbette azaltacaktır (K11).

Gelir düzeyleri diğer yöneticilere bakınca çok düşük. Ayrıca iletişim becerileri bazen herkeste iyi olmayabiliyor. Bakanlığında an alt kademesinde bulunmaları saygınlıkları olumsuz etkiliyor (K12).

Ben işimi yaparım diyerek okulun dışına çıkmamak ve dış dünyaya kendisini kapatmak okul müdürlerinin saygınlığını düşürür (K19).

Okul müdürlerine çok kolay ulaşabiliyor ve görüşebiliyorsunuz. Bu kadar basit şekilde görüşülebilmesi saygınlıklarını azaltan bir şey (K16).

Katılımcı görüşlerine bakıldığında okul müdürlerinin görev tanımı dışına çıkmalarının, gelir düzeylerinin düşük olmasının ve diğer yöneticilere göre daha kolay görüşülebilir olmalarının saygınlıklarını azalttığı düşünülmektedir. Söz konusu katılımcılar okul müdürlerinin yetkilerinin oldukça az olduğunu düşünmektedir. Ayrıca çevreyle etkileşimlerinin iyi olmamasını da saygınlıkları açısından negatif etki olarak görmektedir.

Okul müdürlüğü mesleğinde yetiştirme sürecinin yeterli olmadığını ve okul müdürü olmanın kolay bir eylem olduğunu düşünen katılımcılar bulunmaktadır. Bu durumun okul müdürlerine karşı duyulan saygınlığı düşüren bir faktör olduğunu dile getiren katılımcıların görüşleri şöyledir:

Okul müdürleri özel ihtisas olmadan bu göreve geliyor. Yöneticilik eğitimi falan aldıklarını da duymadım. Bu onlara karşı toplumun saygısını düşüren bir şey (K1).

Okul müdürleri yöneticilik eğitimi almıyorlar. Direk öğretmenlikten geçiş yapıyorlar. Ayrıca yönetici olarak da farklı bir maaş almıyorlar diye biliyorum. Bu üç etken saygınlıklarını azaltıyor (K7)

Katılımcı görüşlerine bakıldığında okul müdürü olmanın çok basit bir eylem olduğu anlaşılmaktadır. Yani söz konusu katılımcılar isteyen herkesin okul müdür olabileceğini düşünmektedir. Mesleğin bu denli kolay bir elde ediliş şekli olduğunu düşünen katılımcıların okul müdürlerini saygınlığının azaldığını düşünmeleri şaşırtıcı değildir.

Okul Müdürlerinin Saygınlığının Artırılabilmesi İçin Yapılabilecek Düzenlemeler

Bu bölümde katılımcılara okul müdürlerinin saygınlıklarını artırılabilmesi için yapılabilecek düzenlemeler hakkında görüşleri sorulmuştur. Bu araştırma sorusunda katılımcılara Bakanlık veya Devletin daha üst kademelerince mesleğin saygınlığı için ne gibi iyileştirmeler yapılması gerektiği yönünde görüşlerini bildirmeleri istenmiştir. Katılımcı görüşlerine göre oluşturulan tema ve kodlara ait Tablo 7 aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. Okul Müdürlerinin Saygınlığının Artıracak Düzenlemeler Teması

Alt Temalar	Kodlar	Katılımcılar	f
Yasal düzenlemeler	Yetiştirme sürecinde yenilikler	K1, K3, K4, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K14, K15, K16, K18, K20	14
	Mali haklarda düzenleme	K1, K3, K4, K5, K6, K7, K9, K11, K12, K14, K15, K18, K19	13
	Yetki-sorumluluk alanlarında düzenleme	K1, K2, K3, K5, K6, K7, K9, K12, K13, K17, K19	11

Tablo 7’de görüldüğü gibi katılımcı görüşlerine ait 38 farklı kod oluşturulmuş ve bu kodlar yasal düzenlemeler alt teması altında kategorize edilmiştir. Katılımcıların tamamı yasal düzenlemeler yapılması yönünde görüş belirtmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu yetiştirme sürecinin değiştirilmesi, mali haklarda düzenleme ve yetki

alanlarında düzenlemeler olmak üzere üç yasal düzenlemeyi de gerekli gördüğünü görüşlerinde bildirmiştir. Detaylı açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Okul müdürlüğü mesleğine toplum tarafından kolay erişilebilir, herkesin yapabileceği ve direk öğretmenlikten geçiş yapılan bir meslek gibi algılandığı katılımcı görüşlerinde kendini göstermektedir. Bu doğrultuda katılımcıların büyük bir çoğunluğu okul müdürlerinin yetiştirilme ve atanma sürecini eksik gördüğünü bildirmiştir. Bu hususta düzenleme yapılması gerektiğini düşünen katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Okul müdürlerine yöneticilik eğitimi verilmelidir. Müdürler yetiştirilmelidir. Çünkü alanında yetkin olanın saygınlığı da artacaktır (K1).

Okul müdürleri yönetim eğitimine tabi olmalı, alan dışından yönetici de seçilebilmeli, müdürlere bütün okulların müdürlüğünü yapabilecek donanım yüklenmeli (K4).

Daha saygın olabilmeleri için okul müdürleri hizmet içi eğitime alınarak profesyonel hale getirilmelidir (K14).

Okul müdürlerinin atama kriterleri değiştirilmelidir. Daha doğrusu zorlaştırılmalıdır. Ayrıca yaş olarak ileri yaş kriteri konmalıdır. Bu düzenlemeler saygınlıklarını artırır (K3).

Okul müdürlerine yöneticilik donanımını artıracak eğitimler verilmelidir. Özellikle okul müdürü olmak için eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmak şart koşulmalıdır. O zaman meslek daha saygın hale gelecektir (K9).

Yasal düzenlemelerle okul müdürlerine şiddetin ağır cezaları olmalı. Bu saygınlıklarını artırır. Okul müdürlüğü sadece okul işi değildir. Öğretmenleri katıldıkları konferanslar, yazdıkları makaleler ve lisansüstü eğitimleri müdürlükte kıstas olmalı. Bu düzenlemeler saygınlıklarını artıracaktır (K16).

Okul müdürü olmak daha zor hale getirilmelidir. Okul müdürü olmak için lisansüstü mezuniyet şartı konulmalıdır. Okul müdürleri değişen dünya düzenine uygun hale getirilmelidir. Örneğin; yapay zekâ günümüzde çok önemli hale geldi. Okul müdürleri yapay zekâ konusunda nitelikli hale getirilmelidir (K20).

Yukarıdaki ifadelere bakıldığında katılımcıların herkesin özendiği ve zorlu süreçlerle özel kişilerin sahip olabileceği bir okul müdürlüğü mesleği görmek istedikleri

anlaşılmaktadır. Ayrıca okul müdürlerin akademik olarak da önemli noktalara gelmeleri beklenmektedir. Ancak burada katılımcıları görüşlerinin ana fikri okul müdürlerinin profesyonel yöneticilik eğitimi almalarıdır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu okul müdürlerinin mali haklarının ve özellikle aldıkları ham maaşların düzenlenmesi gerektiğini bildirmişlerdir. Bireylerin kazandıkları net ücretlerin toplum tarafından bilinmesinin saygınlık için her zaman karşılığı olduğunu düşünen katılımcılara ait görüşler aşağıda verilmiştir:

Okul müdürünün aldığı maaşın artırılması mesleğe saygınlık katacaktır. Ancak bu tek başına yeterli değildir (K3).

Sosyal medyada sürekli öğretmen maaşlarının düşüklüğü haberleri yapılıyor. Çok bilgim yok ama müdürlerde öğretmen oldukları için onlarında düşük olduğunu düşündürüyor bu haberler. Buda saygınlıklarını düşürüyor elbette (K7).

Okul müdürlerine yıpranma payı ya da ciddi bir ek ders artışı yapılırsa mesleğin daha önemli hale gelmesi sağlanır. Buda saygınlığı getirir (K9).

Ücret artışının okul müdürlerinin saygınlığını artıracığını düşünüyorum. Çünkü toplumda paranın her zaman karşılığı vardır (K18).

Müdürlerde maaş karşılığı ders olayı kaldırılmalıdır. Saygınlıkları için ücret tek başına yeterli değildir. Ama okuldaki en yüksek ücreti de müdür almalıdır. Çünkü tüm yasal sorumluluğu yüklenen geminin kaptanı konumundadır (K19).

Araştırma boyunca çokça dile getirilen maddi getiri boyutu burada da okul müdürlerinin saygınlıklarının artırılması noktasında gerekli görülmüştür. Toplumsal kesim okul müdürlerinin maddi kazanç olarak haksızlığa uğradığını düşünmektedir. Dolayısıyla paranın toplumda karşılığı olduğunu düşünen katılımcılar okul müdürlerinin gelirlerinin artırılmasının saygınlıklarına pozitif etki yapacağını düşünmektedir.

Okul müdürlerinin saygınlıklarının artırılması için yetkilerinin artırılması ve sorumluluklarının azaltılmasının gerekliliği katılımcılarca sıkça dile getirilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu okul müdürlerinin normal bir yönetici gibi kapsamlı yetkilerle donatılmadığını vurgulamıştır. Sorumluluklarının çok fazla olduğunu ve angarya birçok işle meşgul olduklarını dile getiren katılımcılarda mevcuttur. Bunun yanında makamın etkisinin artırılması, okul müdürünün politika yapıcılar tarafından karar

süreçlerine katılması gibi bazı önemli iyileştirmeler gerektiğini düşünen katılımcılar bulunmaktadır. Konuyla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

Okul müdürlerinin yetkilerinin düzenlenmesi ve artırılması gerekiyor. Ayrıca makamın ağırlığının da artırılması gerekiyor. Saygınlıkları böylece artabilir (K2).

Okul müdürlerinin yetkileri artırılmalıdır. Müdür, beraber çalışacağı personelini kendisi seçmelidir. Bunlar gerçekleştirilse okul müdürlüğü saygın bir meslek olur (K7).

Okul müdürleri başarısız gördüğü personellerini başka kurumlara yönlendirebilmelidir. Bunun dışında diğer yetkileri de artırılmalıdır (K9).

Okul müdürlerinin Bakanlığın karar mekanizmalarına katılmaları sağlanmalıdır. Bu takdirde kendilerine karşı daha saygı duyulacaktır (K13).

Okul müdürlerine uygulanan dört yıllık görevlendirmelerin iptal edilerek kadro verilmesi gerekiyor. Eğitim ve öğretim işleri hariç diğer işlerle ilgilenecek bir kadro oluşturulması gerekiyor. Okullarda elektrik ve inşaat gibi işlere bakan personel olmalıdır. Bu sayede okul müdürleri yalnızca eğitim işlerine odaklanmalıdır (K19).

Araştırma boyunca katılımcıların en çok dile getirdiği hususlardan biri olan yetki ve sorumluluk değişikliklerin okul müdürlerinin saygınlıklarının artırılması noktasında da ön plana çıktığı görülmektedir. Katılımcılar bir yönetici olarak okul müdürlerini daha yetkili kimseler olarak görmek istemektedir. Bakanlığın politikalarının taşrada uygulayıcısı olmaktan ziyade karar mekanizmalarında muhatap alınan okul müdürleri görülmek istenmektedir.

Alt temalara ilişkin ifade edilen diğer katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir.

Okul müdürlerinin maaşları artırılmalıdır. Ücret iyileştirmesi saygınlıklarını artıracaktır (K3, K4, K5, K11, K12).

Okul müdürlerinin iş yükleri azaltılarak maaşları artırılmalıdır (K6)

Maaş artışı yapılarak okul müdürlüğü mesleğinin albenisi artırılabilir. Bu, saygınlık artışı için önemlidir (K14)

Yetkilerinin artırılıp iş yükleri hafifletilirse okul müdürlerinin saygınlığı artar (K1).

Okul müdürlerinin yetkileri artırılmalıdır. Okul müdürlerinin eksiklikleri fark edilip anında müdahale edilmelidir. Böylece daha nitelikli ve saygın olurlar (K5).

Okul müdürlerinin saygınlıklarını artırmak için onlara verilen yetkiler genişletilmelidir (K3, K6, K12).

Millî Eğitim Bakanlığı okul müdürlerini biraz serbest bırakmalıdır. Emirlerine daha fazla müdür yardımcısı vermelidir (K17).



BÖLÜM V

TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde okul müdürlerinin saygınlığı ile ilgili toplumun farkı kesimlerinin görüşlerinden oluşan araştırma bulguları tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Katılımcıların bir kısmı eğitimli ve nitelikli insanların saygın olduğunu dile getirmiştir. Katılımcıların eğitim seviyesinden kast ettiği akademik durum olsa da bir katılımcı herhangi bir alanda nitelik kazanan bireyleri de saygın gördüğünü dile getirmiştir. İnsanların lisansüstü eğitimi mutlaka tamamlamaları gerektiğini dile getiren bir katılımcı doktora mezunu olan bir birey ile ilkökul mezunu bireyin aynı saygınlıkta olamayacağını ifade etmiştir. Atmaca'nın (2020) öğretmenlerin saygınlıklarına olumsuz etki eden faktörleri incelediği çalışmasında saygınlığa zarar veren en önemli faktörler arasında öğretmenlerin yeterince profesyonel olamamaları ve mesleki gelişimlerine yeterli zamanı ayırmamaları ilk sırada yer almaktadır. Bu bağlamda ilgili çalışma bulgularıyla bu çalışmanın bulguları benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların önemli bir kısmı herhangi bir meslek grubunun bazı özellikleri taşımasının kendilerinde saygınlık uyandırdığını dile getirmiştir. Ayrıca mesleğin de kendi başına toplumsal yapıda iyi bir konumda olmasını gerekli gömüşlerdir. Burada katılımcılar ikiye ayrılmaktadır. Kimi katılımcılar mesleklerin topluma faydasını saygınlık için yeterli görürken, bir grup katılımcı ise mesleklerin icracılarının o mesleği en iyi şekilde taşıyabilmesini saygınlık tanımına oturtmuştur. Aslında mesleki açıdan saygınlık tanımlaması yapan katılımcıların ortak noktası meslek mensuplarının o mesleği liyakatli bir şekilde icra etmeleridir. Çünkü, aslında her meslek topluma faydalı olmalıdır.

Meslekler, insanların toplum bilinci içinde, beraber yaşamalarının bir gereği olarak işbirliğine girmeleri ve o işte nitelik kazanmaları sonucunda ortaya çıkmıştır (Köksalan ve Celkan, 2018). Her meslek toplumun ihtiyaçlarına karşılık oluşmuş ve gelişmiştir. O mesleğin hakkıyla yürütülmesi de topluma katkısını artıracaktır. Dolayısıyla bireylerde o mesleğe veya icracısına karşı pozitif algılar oluşacaktır. Mesleklerin statüsünün saygınlıkta belirleyici olacağını düşünen katılımcılar bireylerden bağımsız bir saygınlık tanımlaması yapmıştır. Yani burada kast edilen meslek erbabı değildir. Mesleğin toplumda tanınırlığı, maddi getirisi veya itibar skalasındaki durumu olabilir. Sunar (2020) tarafından yapılan araştırma birçok mesleğin önemli derecede itibar

ve statü kaybettiğini ortaya çıkarmıştır. Buna mesleğin mezun sayısının artışı, mesleğin bulunduğu sistemin yaşadığı değişimler gibi çeşitli unsurlar sebep olabilmektedir. Örneğin eczacılık mesleğinin itibar kaybı yaşayan mesleklerden olmasının nedeni çok sayıda mezun vermesidir. Yine tıp doktorluğu ve öğretmenlik gibi toplumda yerleşik bir kanaate sahip mesleklerin itibar ve statülerinin bireylerin gözünde çok farklılaşmadığı görülmektedir. Bir katılımcının saygınlık algısını ekonomik getirinin yüksek olması durumunun yönlendirdiği görülmektedir. Ancak, paranın toplum saygısında bir karşılığı olduğunu düşünen katılımcıya göre bu tek başına da yeterli değildir. Çünkü birey aynı zamanda iyi bir insan olarak da anılmalıdır. Katılımcılardaki saygınlık kavramı algısını ölçmek amacıyla hazırlanan ilk araştırma sorusuna verilen yanıtlara genel perspektiften bakıldığında, kavramın soyut olmasından ötürü katılımcılar tarafından net bir tanımlama yapılmasının güçleştiği görülmektedir. Bu yüzden daha çok kavramı etkileyen veya çağrıştıran unsurlara odaklanıldığı anlaşılmaktadır.

Saygın mesleğin niteliklerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan ikinci araştırma sorusunda katılımcıların önemli bir kısmının mesleğin toplumsal yararı ve tanınırlığını öne çıkardığı görülmektedir. Burada yarar unsuru kişiden kişiye değişebilir. Bu bağlamda kişilerin aslında kendilerine faydası olan veya olma ihtimali olan meslekleri saygın görmeleri yani öznel yargılara sahip olabilecekleri ihtimali de vardır. Kantos'un (2021) öğretmenlik mesleğinin itibarı üzerine yaptığı çalışmada toplumsal yararın mesleğin itibarını artırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda, insanların mesleklerden beklentilerinin ve menfaatlerinin olması toplumun da bir meslekten ve o mesleği icra edenlerden birtakım beklentileri vardır. Bu yüzden mevcut şartlara ve beklentilere cevap veren mesleklere her zaman talep olmuştur (Cırdı ve Bulu, 2021). Bu araştırmanın bulguları ilgili çalışmayla benzerlik göstermektedir. Mesleklerin hitap ettiği kitle ne kadar büyükse o meslek o kadar saygındır düşüncesiyle saygın meslek betimlemesinde bulunan birçok katılımcı görüşüne bakıldığında, dolaylı da olsa yine toplumsal yarardan söz edilebilecektir. Çünkü yukarıda bahsedildiği üzere meslekler ihtiyaçlara binaen ortaya çıkmıştır. Bu yüzden topluma az çok mutlaka faydası vardır. Birkaç katılımcının görüşünde saygın meslek nitelemesi yaparken hem toplumsal yararından hem de hitap kitlesinin büyük olmasından bahsetmesi bu ifadeleri destekler niteliktedir.

Kara, Karataş ve Aydın (2022) tarafından 324 okul yöneticisi ile yapılan çalışmada katılımcıların okul yöneticiliğini tercih etmesinde en fazla etkisi olan unsurun topluma katkısı olması bulgusuna ulaşılmıştır. Toplumun geneline fayda sunan meslek

gruplarını saygın bulduğunu dile getiren katılımcıların duygularını en çok etkileyen unsurun mesleklerin tanınırlığı olduğu söylenebilir.

Meslek, insanlara faydalı mal ve hizmetler sunan ve karşılığında maddi kazanç elde etmek için yapılan, biz dizi eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, toplumsal kuralları olan faaliyetlerdir (Kuzgun, 2000). Okul müdürlüğü sürecinde adayların herhangi bir eğitime tabi tutulmadığı bilinmektedir. Bu doğrultuda ikinci araştırma sorusuna verilen yanıtlarda bir diğer alt tema olarak mesleğin kazanılma sürecini ve mesleği icra eden kişi sayısının ön plana çıktığı görülmektedir. Katılımcıların yarısına yakınının mesleklerin meşakkatli bir süreç ile elde edilmesini önemseydiği görülmektedir. Burada katılımcılar seçkin kişilerin temsil ettiği meslekleri kast etmektedir. Örneğin, çok fazla tahsil gerektiren doktorluk mesleği gibi.

Türkiye’de çalışma hayatı ve meslekler araştırması kapsamında 26 ilde 2711 kişiyle yapılan görüşmeler sonucunda en saygın üç mesleğin tıp doktorluğu, hakimlik ve üniversite profesörlüğü olduğu görülmüştür (TYAP, 2025). Kasnakoğlu ve Çıngı (1980) tarafından yapılan araştırmada da tıp doktorluğu ve üniversite öğretim üyeliğinin saygınlık sıralamasında ilk ikide olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Adı geçen üç mesleğin de önemli tahsil süreçleri gerektirdiği ve toplum tarafından oldukça tanınır olduğu düşünüldüğünde bu araştırmayla benzerlik gösterdiğini söylenebilir. Üç katılımcı saygın mesleklerin maddi getirilerinin yüksek olması gerektiğini düşünmektedir. İlk araştırma sorusunda da kavramın tanımlanması noktasında benzer bulgulara rastlandığını görülmektedir. Katılımcıların bir kısmı her mesleğin saygın olduğunu bildirirken, o mesleği yapan kişinin liyakati, ahlaki değerlere bağlılığı ve niteliği gibi kişi bazında bir saygın meslek nitelemesi üzerine durmuştur. Burada katılımcılar her mesleği saygın gördüklerini bildirirken bunun düzeyinin değişebileceğini de vurgulamışlardır.

Katılımcıların hayatları boyunca karşılaştıkları okul müdürlerine hangi özelliklerinden dolayı saygı duyduklarını tespit edebilmek amacıyla hazırlanan üçüncü araştırma sorusunda, katılımcıların okul müdürlerinin insani özelliklerinden ve mesleğin gerektirdiği profesyonel davranışlardan ötürü onlara saygı duyduklarını belirttikleri görülmüştür. İnsani özellikler alt temasında en çok tekrar eden kodun okul müdürlerinin sahiplenici ve saygı duyan yaklaşımı olduğu görülmektedir. İlgili katılımcı görüşleri detaylı incelendiğinde kendilerini özel hissettiren okul müdürlerine karşı saygı duydukları sonucu da çıkarılabilmektedir. Ayrıca bu doğrultuda birçok katılımcı

tarafından okul müdürleri için babacan metaforunun üretildiğini görülmektedir. Yalçın ve Erginer (2012) tarafından ilköğretim okullarında okul müdürlerine ilişkin metaforik algıların belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada en fazla baba metaforu üretilmiştir. Bu araştırmanın bulguları ilgili ile çalışmayla benzerlik göstermektedir. Bu araştırma sorusunda elde edilen değerlere bağlılık bulgusunun saygınlık tanımı üzerine hazırlanan ilk araştırma sorusunun bulgularına benzer olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu mesleki bazı tutumlarının okul müdürlerine karşı saygı duymalarına neden olduğunu belirtmektedir. Bu alt tema altında okul müdürlerinin otoriter tutumları ve yönetsel becerileri ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların otoriter tutumlar sergileyen okul müdürlerine karşı saygı duymalarına düzen ve disiplini sevmeleri, kendilerinin de kuralcı karakterler olmalı veya zoraki bir saygı duymaları neden olmuş olabilir. Çünkü araştırma bulgularında bunu destekler katılımcı görüşleri mevcuttur. Okul yöneticilerinin yönetsel becerilerinin iyi olduğunu düşünen katılımcıların da önemli bir çoğunlukta olduğu görülmektedir. Okulunu yalnızca işler yürüsün mantığında yönetmeyen, akademik ve sosyal olarak daima ileriye götüren ve bunu çevresine hissettiren okul müdürlerinin bu bahse konu olduğu açıktır. Cerit (2008) tarafından öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin müdür kavramı ile ilgili metaforlara ilişkin görüşlerinin sorulduğu çalışmada müdürlerle ilgili en fazla üretilen metafor baba, anne, bakıcı ve otoriter kişi olarak ön plana çıkmıştır. Toplumsal kesimden elde edilen bulgulara bakıldığında kişilerin okul müdürlerine karşı bakış açıları, onları konumlandıkları yer veya onları görmek istedikleri konum okul müdürlerini saygın bulmalarına neden olan unsur olarak göze çarpmaktadır.

Araştırmada katılımcılara okul müdürlerinin toplumda saygın olma ya da olmaları üzerine görüşleri sorulmuştur. Burada üçüncü araştırma sorusundan ayırıştırma yapabilmek amacıyla genel düşünceleri istenmiştir. Yani bireysel olarak okul müdürü yerine mesleğin saygınlığına odaklanmaları amaçlanmıştır. Katılımcı bulgularına bakıldığında 10 katılımcının mesleği saygın bulduğu, 8 katılımcının saygın bulmadığı ve 2 katılımcının ise kararsız yaklaşarak saygınlıklarının bazı şartlara bağlı olduğunu dile getirdikleri görülmektedir. Öğretmen, müdür yardımcısı ve müdür olan katılımcıların okul müdürlerini saygın bulmadığını belirtmesi dikkat çekicidir. Yılmaz ve Alabaş (2019) tarafından okul müdürlerinin saygınlıklarını belirlemek amacıyla okul yöneticileri, öğretmenler ve velilerle yürütülen çalışmada okul müdürlerinin saygınlığı hakkında olumlu görüş, olumsuz görüş ve değişkenlik gösteren görüş bulgusuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın bulguları ilgili çalışmayla benzerlik göstermektedir. Okul müdürlerini

saygın bulan katılımcıların önemli bir kısmının temelinde öğretmen olmalarını ölçüt aldıkları görülmektedir. Öğretmenlik mesleğine karşı toplumda yerleşik bir algının olmasının katılımcı görüşlerine yansıdığını söylenebilir. Ayrıca, okul müdürlerinin eğitimci kimliğe sahip olmaları alanı daha iyi bilmeleri ve çözüm üretebilmeleri açısından katılımcılarca önemsenmektedir. Araştırmanın diğer bulgularında okul müdürlüğünün saygın bulunması noktasında bireysel davranışları ile olumlu bir algı oluşturmaları ve mesleğin makamsal değerinin ön plana çıktığı görülmektedir.

Okul müdürlerini saygın bulmadığını belirten katılımcılar tüm katılımcıların yarısına yakınıni oluşturmaktadır. Bu alt temanın altında okul müdürlerinin yetki sorumluluk düzeyleri, profesyonellikleri, özlük hakları ve ulaşılabilir olmaları olmak üzere 4 bulguya rastlanmıştır. Okul yöneticilerinin yalnızca okulları ile sınırlı kalmaları ve okulda görev tanımı dışında birçok işle muhatap olmaları dikkat çekici bir bulgudur. Burada okul müdürlerinin sorumluluklarının fazla olması yetkilerinin de fazla olması anlamına gelmemektedir. Çünkü olağanüstü gelişen bir durum bile okul müdürünün sorumluluğu altına girmektedir. Buna nazaran karar yetkisi başta olmak okuluyla alakalı birçok iş veya işlemlerde üst kurumlara bağlıdır. Kendi başına müdahale etme veya karar verme yetkisi yoktur.

Toplumda okul müdürlerinin sorumluluklarının çok fazla olduğunu farklı kesimlerin bilmesi angarya işlerle uğraşan okul müdürleri görmelerinin sonucu olabilir. Çünkü okul müdürünün görevi eğitim öğretim ile sınırlıdır. Boya, tadilat başka işlemlerle uğraşmaları toplumsal kesimin gözünden kaçmamış ve negatif algıya sebep olmuştur. Medyada dillendirilen bir habere bakıldığında bir okul müdürü hakkında ‘‘Böyle okul müdürü görülmedi. Bir elinde keser bir elinde boya fırçası, bir yandan harç karıyor bir yandan çatı örüyor’’ ifadeleri kullanılmış ve haber ülke genelinde önemli bir kitleye ulaşmıştır (İHA,2020). Söz konusu haberde veliler tarafından memnuniyetler dile getirilse de çalışma bulgularımızda saygınlık noktasında yapılmaması gereken bir husus olarak öne çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların birkaçı okul müdürlerinin profesyonel olmadıklarını beyan etmiştir. Burada katılımcılar okul müdürlerinin geçmiş yıllardaki müdürlerin becerilerini taşımasını ve liyakatsiz kişilerin göreve geldiklerini öne sürmüşlerdir. Öne çıkan diğer bir görüş ise elini kolunu sallayarak okul müdürlerine ulaşılabilmesidir. Burada katılımcının kast ettiği husus isteyen herkesin okul müdürüne zarar verebilecek eylemi kolaylıkla gerçekleştirebilecek olmasıdır. Burada katılımcının duygularını yönlendiren unsurun medyada öğretmenlere karşı fiziksel zorbalıkların çokça

haber yapılması ve okullardaki güvenlik önlemlerin artırılması isteği olabilir. Özellikle medyada çıkan olumsuz haberlerin veliler nazarında okul müdürüne eksi yazan bir unsur haline geldiği görülmektedir. Bu hususu Türk Kültürü ile ilişkilendirecek olursak, Hofstede (2001) tarafından 50’den fazla ülkeden elde edilen verilerle ortaya konan güç mesafesi kriterine bakabiliriz. Bu araştırmada Türkiye’de ortaya çıkan güç mesafesinin diğer ülkelerin ortalamasından fazla olduğu görülmektedir. Buradan hareketle bizim kültürümüzde katılımcıların okul müdürünü geleneksel yönetici gibi görmek istediği çıkarımı yapılabilir. Yani kapılar ardında duran ve kendisiyle görüşülmesi güç olan bir insan profili gibi.

Okul müdürlerinin saygınlığını artıran faktörler alt temasında 3 adet bulguya rastlanmıştır. Bunlar: bireysel nitelik ve davranış, eğitimci kimlik ve okul niteliği olarak ön plana çıkmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu okul müdürlerinin saygınlıklarını bizzat artıracaklarını öne sürmüştür. Katılımcılar davranış ve nitelikler noktasında iletişim becerilerini, işbirlikçi yaklaşımı, disiplinli olmayı, bilgili ve donanımlı olmayı okul müdürlerinin saygınlıklarını artırmaları noktasında önemli gördüğünü belirtmektedir. Burada esasen okul müdürlerinin liyakatli olmalarına atıflar yapıldığı görülmektedir. Kazak ve Yıldırım (2022) tarafından öğretmenlerin gözünden ideal yöneticilerin belirlenmesine yönelik yapılan araştırmada insan ilişkileri iyi olan okul müdürleri ve adaletli yönetim sergileyen okul yöneticileri en ideal okul yöneticileri olarak tanımlanmıştır. Ayrıca ideal yönetici olmanın önündeki engellerde en fazla iletişim yetersizliğinin ön plana çıktığı bulgusu ortaya çıkmıştır. Toplumsal kesimin bilgi ve donanım açısından okul müdürünü yeterli görmek istediği söylenebilir. Bulguların bu doğrultuda sıklaşması okulların ne kadar önemsendiğini ve okul müdürlerinin eğitimci kimliklere sahip olmasından ötürü ekstra nitelikli görülmek istenmesinin sonucu olabilir. Ayrıca okul niteliği ile ilgili katılımcı görüşlerine bakıldığında, okulların nitelikli hale getirilmesinin okul müdürlerinin saygınlığına pozitif etki yapacağı bulgusu önemlidir. Önceki araştırma sorularında okul müdürlerine öğretmen olmalarından dolayı saygı duyulmasına ait bulgular ile bu alt tema altında elde edilen bulgular benzerlik göstermektedir. Burada katılımcı duygularını yönlendiren unsur ise okul müdürlerinin eğitimci kimliklerini ön plana çıkaran yöneticiler olarak görülmek istenmesidir. Ayrıca iki araştırma sorusunda da okul müdürlerinin saygınlığının öğretmen kimliklerine bağlı olması düşündürücüdür. Burada okul müdürü bir yönetici olarak değil de öğretmen olarak görülüyor olabilir. Yani bu doğrultuda görüş bildiren bireylerin okul müdürünü o konuma

oturtamadığı veya o konunun ilgili kişi için öğretmenliğinin önüne geçemediği çıkarımı da yapılabilir.

Okul müdürlerinin saygınlıklarını azaltan faktörler şu şekilde sıralanmıştır: Bireysel nitelik ve davranış, yetki hak ve sorumluluk, yetiştirilme süreci. Okul müdürlerinin yetiştirilme sürecini yetersiz gören katılımcıların, dolaylı olarak okul müdürlerini nitelikli bulmadıklarını kast ettikleri söylenebilir. Önceki bölümlerde bahsedildiği gibi toplumsal kesimin okul müdürlerinin yetiştirilmesi ve atanması gibi ayrıntı bir konu hakkında bu kadar bilgi sahibi olması önemli görülmektedir. Burada okul müdürlerinin toplumla iç içe olan bir yönetici olduğu çıkarımı yapılabilir. Okul müdürlerinin yetkilerinin ve haklarının az, sorumluluklarının fazla olduğu bulgusu sıklıkla dile getirilmiştir. Özellikle katılımcıların en fazla değindiği husus okul müdürlerinin maddi kazançlarının düşük olmasıdır. Yılmaz ve Alabaş (2019) tarafından yürütülen araştırmada okul müdürlerinin saygınlıklarını azaltan etmenlerde mali destek eksikliği, yetki sınırlılığı ve medya etkisi bulgularına ulaşılmıştır. Bu araştırmanın bulguları ilgili çalışmayla benzerlik göstermektedir. Canlı ve Sindi (2021) tarafından okul müdürlerinin iş doyumlarının incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada okul müdürlerinin büyük kısmının mesleğin toplumsal statüsü, ücret, kendini geliştirme ve yükselme açısından iş doyumsuzluğu yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin saygınlığını artıran faktörlerde olduğu gibi bu bölümde de en sık dile getirilen durum bireysel nitelik ve davranış olduğu görülmektedir. Yani okul müdürü ne yaparsa kendine yapacaktır görüşü hakimdir. Saygınlığını artırmak ve azaltmak noktasında şahsi hal ve hareketleri ile nitelikleri katılımcılarca ön planda tutulmuştur. Burada dikkat çekici bulgu yaş faktörüdür. Okul müdürlerinin genç olmalarının saygınlık açısından dezavantaj olarak değerlendirildiği bulgu önemlidir. Ayrıca, kılık kıyafetlerine dikkat etmeleri ve personellerle fazla içli dışlı olmamalarını dile getiren katılımcılar bulunmaktadır. Günümüzde serbest kıyafet ile çalışan çok fazla okul müdürü profili ile karşılaşılması bu bulguyu doğrular niteliktedir.

Okul müdürlerinin saygınlığını artırabilecek düzenlemelerin sorulduğu altıncı araştırma sorusunda yasal düzenlemeler noktasında tüm katılımcıların mutabık olduğu görülmüştür. Burada düzenlemeyi yapacak otoritenin devlet olduğu açıktır. Katılımcılar burada bireylerin bizzat yapabilecekleri herhangi bir değişimden söz etmemiştir. Yasal düzenlemeler alt temasına ait oluşan bulgular şunlardır: Yetiştirme süreci ile ilgili düzenlemeler, mali düzenlemeler, yetki sorumluluk alanı düzenlemesi. Burada dikkat

eken husus katılımcıların önemli bir kısmının üç düzenlemeyi de gerekli görmesidir. Yani katılımcılar kapsamlı bir düzenlemeyi gerekli görmektedir. Bulgulara ait frekanslar birbirine yakın olsa da yetiştirme süreci ve mali hak iyileştirmesinin ön plana çıktığı görülmektedir. Sosyal medyada eğitimcilerin maaşlarıyla ilgili yapılan olumsuz haberlerin toplumsal kesimin gözünden kaçmadığı açıktır. Ayrıca lider konumunda olan okul müdürlerinin kurumdaki en yüksek maaşı almasını dile getiren katılımcı görüşü de önemli görülmektedir. Paranın toplumda her zaman karşılığı olduğu düşünüldüğünde mali iyileştirmelerin mesleğin toplumsal konumunu yükselteceği aşıkardır. Okul müdürlerinin başarısız gördüğü personeli değiştirebilmesi, yardımcılarını seçebilmesi ve makamlarını ağırlığını artırılması gibi yetki genişletilmesi hususları katılımcılarca sıklıkla dile getirilmiştir. Bakanlığın karar mekanizmalarında okul yöneticileri pasif kalmaktadır görüşüne sahip bir katılımcı bu süreçlere okul müdürlerinin de dahil edilmesini istediğini bildirmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin kadrolu yöneticiler olması yönünde düzenlemeler yapılması gerekliliği de dile getirilmiştir.

Türkiye’de “Meslekte esas olan öğretmenliktir” anlayışı hâkim olduğundan, müdürlük görevi profesyonel meslek olarak görülmemektedir. Bu yüzden yönetici yetiştirmeye önem verilmemektedir. Yıldız, Ateş ve Pehlivan (2022) tarafından 33 okul müdürü ile yürütölen çalışmada katılımcıların görevlendirmeler noktasında eğitimle desteklenen bir model beklentisi ortaya çıkmıştır. Ayrıca katılımcılar yazılı sınava karşı olumlu bir algıya sahipken sözlü sınavlara karşı olumsuz bir algıya sahip olduklarını bildirmişlerdir. Bakanlık ve üniversite işbirliği ile müdür yetiştirme modelleri üzerine eğitimler planlanmalıdır (Balyer ve Gündüz, 2011). Okul müdürlerinin yetiştirilme süreciyle ilgili elde edilen bulgulara bakıldığında, katılımcıların akademik gelişime önem verdikleri görülmektedir. Hatta lisansüstü eğitimin okul müdürlüğü atamasında ölçüt olmasını dile getirildiği bulgular önemli görülmektedir. Aktepe (2014) tarafından 20 eğitimci ile yapılan araştırmada katılımcıların 13’ü Milli Eğitim Bakanlığı’nın okul yöneticisi seçme politikasını yetersiz bulduğunu belirtmiştir. Yılmaz ve Alabaş (2022) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin saygınlıklarını azaltan unsur olarak liyakatsiz atama ve merkezi olmayan atamaların yapılması görüşü ön plana çıkmıştır. Ayrıca okul yöneticilerine şiddetin cezasının caydırıcı seviyelere çıkarılma talebi bu durumun yaşandığını ve toplumsal kesimin dikkatinden kaçmadığını da gösterir niteliktedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına bağlı elde edilen sonuçlar ile bu sonuçlar kapsamında araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Okul müdürlerinin saygınlığının araştırıldığı bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Toplumun farklı kesim ve mesleklerini icra eden katılımcılar saygınlık kavramını açıklarken değerler boyutu, meslek boyutu ve eğitim boyutu üzerinde durmaktadır. Sonuçlar, katılımcıların saygınlık denince değerlere bağlı olmayı, yüksek eğitilmiş olmayı, topluma yararlı ve statüsü yüksek bir meslek sahibi olmayı ve bu mesleği hakkıyla icra etmeyi anladığını göstermektedir.
- Toplumda farklı meslekleri icra eden katılımcılar saygın mesleklerin özelliklerini açıklarken toplumsal fayda, mesleğe erişim, ekonomik getiri, ve meslek erbabının niteliği üzerinde durmaktadır. Sonuçlar, katılımcıların saygın meslek denince mesleğin topluma yararının yüksek olmasını, hizmet ettiği kitlenin kalabalık olmasını, ekonomik getirisinin yüksek olmasını, zorlu süreçlerle elde edilmesini, toplumda nadir bulunan meslekler olmasını ve mesleğin nitelikli şekilde icra edilmesini temele aldıkları görülmektedir.
- Katılımcılar hayatlarında karşılarına çıkan ve saygın buldukları okul müdürlerinin özelliklerini açıklarken insani ve mesleki özellikleri üzerine durmaktadır. Sonuçlar, katılımcıların saygın okul müdürü denince makamın pozitif etkisini, sahiplenici tutumla yaklaşanları, değerlere bağlı olanları, disiplinli ve otoriter olanları, etkili iletişimi olanları ve yöneticilik vasıflarını taşıyanları kast ettiklerini göstermektedir.
- Katılımcılar okul müdürlüğü mesleğinin saygınlığı hususunda saygın bulma veya bulmama olarak birbirine yakın frekanslar verse de bazı şartlara bağlı olarak saygın bulma görüşü üzerine duran katılımcılarda mevcuttur. Sonuçlar, katılımcıların okul müdürlerinin öğretmen olmalarını, bireysel özelliklerini ve

makamlarının etkilerini saygın bulmalarına neden olduğunu göstermektedir. Okul müdürlerinin yetkilerinin az olması, profesyonel görülmemeleri, özlük haklarının iyi olmaması ve kolay ulaşılabilir olmaları unsurlarının katılımcılar tarafından saygın bulmama gerekçesi olarak sunulduğu görülmektedir. Ayrıca, bazı katılımcıların nitelikli olan ve merkezi konumda bulunan okul müdürlerini saygın bulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Okul müdürlerinin saygınlığını artıran ve azaltan etmenlerde, katılımcıların okul müdürlerinin saygınlıklarını artıran unsurlar denince okul müdürlerinin davranış ve niteliklerini, okullarının niteliğini ve öğretmen olmalarını, okul müdürlerinin saygınlıklarını azaltan unsurlar denince ise yine okul müdürlerinin kişisel davranış ve niteliklerini, yetki, hak ve sorumluluklarının adil olmadığını ve yetiştirme süreçlerinin yetersizliğini gerekçe gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.
- Katılımcılar okul müdürlerinin saygınlıklarını artıracak çalışmaları açıklarken yasal düzenlemeler üzerinde durmaktadır. Sonuçlarda, katılımcıların okul müdürlerinin saygınlığını artıracak düzenlemeler denince mali haklarının iyileştirilmesini, yetki sorumluluk alanlarında düzenlemeler yapılmasını ve yetiştirme sürecinin nitelikli hale getirilmesini vurguladığı görülmüştür.

Öneriler

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen bulgular ve sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

Uygulayıcılar için öneriler

Araştırma sonuçlarına binaen şunlar önerilmektedir:

- Okul müdürlerinin saygınlıklarını artıran ve azaltan faktörler noktasında bireysel nitelik ve davranışların belirleyici olacağı bulgumuza istinaden okul müdürlerinin daha nitelikli liderler olmaları sağlanmalıdır. Okul müdürlerine etkili iletişim, etkili liderlik ve yabancı dil gibi çağımızın olmazsa olmaz bazı niteliklerinin kazandırılması sağlanmalıdır. Ayrıca okul müdürleri için eğitim yönetimi başta olmak üzere lisansüstü eğitim teşvik edilmelidir.

- Okul müdürlerinin profesyonel görülmemeleri bulgusuna istinaden okul müdürlerinin yukarıda belirtilen becerilerin ötesinde yöneticilik alanında daha nitelikli hale gelmelerini sağlayacak adımlar atılmalıdır. Okul müdürleri yöneticilik mesleğini daha profesyonel yürütmeleri için gerekli eğitim süreçlerine tabi tutulmalıdır.
- Okul müdürlerinin saygınlıklarının mali iyileştirmelerle artacağı bulgusuna istinaden politika yapıcılar tarafından okul müdürlerinin ekonomik şartlarını iyileştirici adımlar atılmalıdır. Amir konumunda bulunan okul müdürlerinin tüm personellerden fazla maaş almasının yolu açılmalıdır.
- Okul müdürlerinin kurumlarıyla alakalı onarım işlerinde hızlı ve masrafsız çözümler üretebilmeleri amacıyla her türlü tamir, tadilat vs işlerle ilgilenecek tam zamanlı yardımcı personel istihdamı yapılmalıdır.
- Okul müdürlerinin saygınlıklarını azaltan unsur olarak yetkilerinin az olması bulgusu ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin kurumlarıyla alakalı yetki alanları genişleten düzenlemeler yapılmalıdır.
- Okul müdürlerinin sorumluluklarının fazla olduğu bulgusuna istinaden, okul müdürlerinin öğretimsel liderliklerini ön plana çıkarmalarını sağlayacak şekilde sorumlulukları sadeleştirilmelidir.

Araştırmacılar için öneriler

- Bu araştırmanın verileri Tokat ili genelinde yaşayan ve farklı meslekler icra eden kişileri kapsamaktadır. Bu konuda veya alanda yapılabilecek yeni araştırmalar Türkiye'nin farklı bir şehrinde yapılabilir.
- Araştırmada okul müdürlerinin saygınlığı nitel veri analizine göre incelenmiştir. Araştırma örnekleme oluşturulurken maksimum çeşitlemeye dikkat edilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda daha çok kişiden veri elde edebilmek için nicel veya karma yöntem kullanılabilir. Araştırmaya farklı meslekler dahil edilerek çalışmanın örnekleme genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1995). *Toplumsal, kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Açıkalın, A. (1998). *Okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Açıkalın, A. ve Özkan, M. (2015). *Bir öğrenim çevresi olarak okulu yönetmek*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ağalday, B. ve Gül, M. (2022). Okul müdürlerinin finansal kaynak sağlamada karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin fenomenolojik bir inceleme. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 155-177.
- Ak, Ö. F. ve Koç, M. H. (2024). Okullardaki İş Ahlakı ile Kurumsal İtibar İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 53(241), 77-98.
- Akın, U. (2012). Okul yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi: Türkiye ve seçilmiş ülkelerden farklı uygulamalar, karşılaştırmalar. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 1-30.
- Akın, U., Adıgüzel, Ö. ve Aytaş, E. (2022). Köy okulunda müdür olmak: sorunlar, uygulamalar ve çözüm önerileri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, (18), 168-207.
- Aktepe, V. (2014). Okul yöneticilerinin seçme ve yetiştirme uygulamalarına yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri. *International Periodical For The Languages*. 9(2), 89-105.
- Akyüz, H. (2001). *Eğitim sosyolojisinin temel kavram ve alanları üzerine bir araştırma*. İstanbul: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Akyüz, Y. (2006). Türkiye’de öğretmen yetiştirmenin 160. yılında Darülmuallemîn’in ilk yıllarına toplu ve yeni bir bakış. *OTAM Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 20(20), 17-58.
- Akyüz, Y. (2012). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Alabaş, R. (2011). *Öğretmenlik mesleğinin saygınlığı üzerine bir araştırma: Öğretmen gözüyle saygınlıkları*. 10. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi.

- Alanka, D. (2024). Nitel bir araştırma yöntemi olarak içerik analizi: Teorik bir çerçeve. *Kronotop İletişim Dergisi*, 1(1), 62-82.
- Alnıaçık, Ü. (2011). Kurumsal itibarı oluşturan farklı bileşenlerin müşteri bağlılığı üzerindeki etkileri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 7, 65- 96.
- Altın, F. ve Vatanartıran, S. (2014). Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme, atama ve sürekli geliştirme model önerisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 17-35.
- Arpaçay, A. E. (2014). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve iletişim becerileri ile öğretmenlerin saygın okul müdürü algısı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, M. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aslanargun, E. ve Bozkurt, S. (2012). Okul müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştığı sorunlar. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 350-353.
- Ataünal, A. (2000). *Öğretmenlik mesleğine giriş veya nasıl bir insan*. Ankara: 20 Mayıs Eğitim Kültür ve Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Atış, Ç., Ekici, Ü., Gül, N., ve Zengin, C. (2023). Okul müdürlerinin iş motivasyonu. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(9), 1533-1563.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin toplumsal saygınlık ve imajlarına olumsuz etki eden faktörlerin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*. 34(1), 152-167.
- Aydemir, L. (2018). Üniversite öğrencilerinin meslek tercihlerini belirleyen faktörlere yönelik bir inceleme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 713-723.
- Aydın, R., Canavar, O., ve Akkın, A. (2018). Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği ve öğretmenliğin toplumsal statüsüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 7(21), 965-990.
- Aziz, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri*. Nobel Akademik Yayıncılık.

- Baguio, M. P. A. B., ve Baguio, J. B. (2025). Professional reputation and service efficacy of teachers in public elementary schools. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 51(1), 165-174.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul: Kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Yavuz Dağıtım.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Yayıncılık.
- Balcı, A. (2008). Türkiye’de eğitim yönetiminin bilimleşme düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 181–209.
- Balcı, A. (2021). Okul yöneticiliğinin meslekleşmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(2), 62-78.
- Balcı, A. (2021). Okul yöneticiliğinin meslekleşmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(2), 62-78.
- Balyer, A. (2012). Çağdaş okul müdürlerinin değişen rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(2), 75-93.
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2011). Değişik ülkelerde okul müdürlerinin yetiştirilmesi: Türk eğitim sistemi için bir model önerisi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 4(2), 182-197.
- Barutçugil, İ. (2006). *Yöneticinin yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, H. ve Nural, E. (2023). Türkiye’de öğretmen yetiştirme uygulamalarında yaşanan sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Eğitim Bilim ve Araştırma Dergisi*, 4(1), 16-46.
- Başaran, İ. E. (1994). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. Ankara: Gül yayınevi.
- Bayar, A. (2016). Challenges Facing Principals in the First Year at Their Schools. *Universal Journal of Educational Research*, 4(1), 192-199.
- Biber, M. (2019). Lider yöneticilik. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 183-197.

- Bloom, M. A. (2018). *Parent Dissatisfaction in an Online World: Parent and Administrator Perception of the Influence of Negative Social Media Comments on School Reputation* (Doctoral dissertation, Aurora University).
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104.
- Bozdoğan, S. (2018). Eğitim yönetiminde kuram ve uygulamada alternatif paradigmlar ve liderlik algısına ilişkin bir değerlendirme. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(1), 52-66.
- Bozkurt, E. ve Kutlu, H. (2021). Öğretmenlik mesleğinin imajı: toplumsal algı, mesleğin doğası, saygınlık ve gelecekteki durumuna ilişkin deneyimler. *Uygulamada Eğitim ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 114-142.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2015). Kurumsal itibar yönetimi algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Akademik personel üzerine bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 8(15), 59-76
- Bromley, D. B. (1993). *Reputation, image and impression management*. New York, NY: John Wiley ve Sons.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranışlar* (15. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Eğitimde yönetimi anlamak sistemi çözümlemek*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Can, E. (2022). Geçmişten günümüze okul müdürlüğü: Okul müdürlerinin metaforik algıları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 861–884.
- Can, H. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Canlı, S. ve Sindi, Ş. (2021). Okul müdürlerinin iş doyumu: Nitel bir çalışma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(Armağan Sayısı), 69-88.
- Celkan, H. (2014). Eğitim ve toplum. M. Ç. Özdemir (Ed.), *Eğitim sosyolojisi kitabı* içinde (ss. 39–66). Ankara: Pegem Akademi.
- Cerit, Y. (2008). Öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin müdür kavramı ile ilgili metaforlara ilişkin görüşleri. *Eğitim ve Bilim*. 33(147), 3-13.

- Ceylan, T. (2011). Toplumsal Sistem Analizinde Toplumsal Statü ve Rol. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 89-104.
- Chun, R. (2005). Corporate reputation: Meaning and measurement. *International Journal of Management Reviews*, 7(2), 91-109.
- Cırdı, R. Ve Bulu, Ş. (2021). Toplumsal değişim bağlamında mesleğe bakış: Güncel mesleklerin ve profesyonel mesleklerin anlamlandırılması. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 7(15), 346-366.
- Çağlayan, A. (2004). *İlköğretimlerde eğitimde yönetim, yönetimde kalite* (3. bs.). Ankara: Bilge Yayınları.
- Çaresiz, B., Berkalp, H., Kılınç, R., Akçi, K., ve Karakaya, C. (2024). Eğitim yönetimi modelleri ve uygulamaları: Güncel yaklaşımlar. *International QMX Journal*, 3(1), 394-402.
- Çıngı, H. ve Kasnakoğlu, Z. (1980). *Öznel meslek saygınlığı üzerine bulgular* Ankara, 1977.
- Deliveli, Ö. (2010). *Yönetimde yeni yönelimler bağlamında lider yöneticilik*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Demir, C. ve Yirci, R. (2021). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin okulların kurumsal itibarına etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), 234-256.
- Demir, E. (2024). Sosyal bilimlerde nitel araştırma teknikleri üzerine betimsel bir çalışma. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(46), 313-328.
- Demirbulak, D. (2000). Veli-öğretmen görüşmeleri ile ilgili bir çalışma. *Millî Eğitim Dergisi*, https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/146/demirbulak.htm web sayfasından 22 Haziran 2025'te alınmıştır.
- Demirkapı, S. (2019). *Öğretmenlerin okul yöneticisi olmak istememe nedenlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Dönmez, B. (2001). Okul güvenliği sorunu ve okul yöneticisinin rolü. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 25(25), 63-74.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(170), 266-280.
- Dülger, G. ve Acar, O. K. (2017). Özel okullarda kurumsal itibar algısı: Okul paydaşları üzerinde bir araştırma ve model önerisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 259-277.
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational leadership*, 37(1), 15-24.
- Eğilmez, Ö. ve Zeytinoğlu, G. N. (2021). Kişisel ve kurumsal itibar bağlamında tepe yöneticisi (CEO) itibarının önemi üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(32), 1316-1338.
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşe okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşleri*. Yayınlanmış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2008). *Eğitim ve okul yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Ergün, M. (1992). *Eğitim ve toplum: Eğitim sosyolojisine giriş*. Ankara: Ocak Yayınları.
- Ergün, M. (2017). İtibar yönetimi. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu (Ed.). *Örgütsel davranış yönetimi kitabı* içinde (s. 149–178). Ankara: Pegem Akademi.
- Ersan, N. (1994). Başarılı yöneticilerin nitelikleri. *Education and Science*, 18(92), 49-55.
- Ertürk, S. (1979). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Meteksan Yayıncılık.
- Etikan, I. ve Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6).
- Everton, T., Turner, P., Hargreaves, L., ve Pell, T. (2007). Public perceptions of the teaching profession. *Research Papers in Education*, 22(3), 247-265.
- Fındıkçı, İ. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi (3. baskı)*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Fombrun, C. ve Van Riel, C. (1999) The Reputational Landscape. *Corporate Reputation Review*, 1(1 and 2), 5-13.

- Genç, S. Z. (2016). *Eğitim sürecinde aile, okul ve toplum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gençay, A. (2014). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve okul imajı*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Geylani, A. (2013). Okul yönetiminde kültürel liderlik yaklaşımı ve toplumsal boyutu. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-23.
- Gök, B. (2022). Örgütlerde kişisel itibarın önemi ve örgütlere sağladığı faydalar: Bir literatür taraması. *Business and Economics Research Journal*, 13(1), 109-126.
- Göker, S. D. ve Gündüz, Y. (2017). Dünya ölçeğinde öğretmenlerin saygınlık statüsü ve özlük hakları. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 177-196.
- Gönülaçar, Ş. (2016). Türkiye’de öğretmen imajı ve itibarı üzerine bir inceleme. *Erişim adresi: https://www.academia.edu/20607351/T%C3%BCrkiye_de_%C3,96,C4*.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 531-548.
- Gün, C. (2010). Kendini gerçekleştirme, statü ve vizyon. 15 Kasım 2010 tarihinde http://www.caginpulisi.com.tr/eski_sitemiz/65/index.htm adresinden erişildi.
- Helvacı, M. A. (2007). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Hofstede, G. (2001). *Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. California: Sage Publications.
- https://tyap.net/mediaf/Mesleki_I%CC%87tibar_Puanlar%C4%B1_Genis%CC%A7letilmis%CC%A7_Liste.pdf
- <https://www.ihavideo.com.tr/Video/Detay/1327552-boyle-okul-muduru-gorulmedi>
- Işıksoluğu, M. K. (1987). Nitelikli Öğretmen Yetiştirmede Bazı Sorunlar. *Eğitim ve Bilim*, 11(63).
- İlker, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

- Kantos, Z. E. (2021). Öğretmenlik mesleğinin itibarı ile ilgili öğretmen görüşleri. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi* 8(3), 682-702.
- Kara, M., Karataş, İ. H. ve Aydın, B. (2022). Okul yöneticiliği meslek algısı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 505-522.
- Karaköse, T. (2006). *Eğitim örgütlerindeki iç ve dış paydaşların kurumsal itibara ilişkin algılamaları*. Yayımlanmamış doktora tezi. Elâzığ Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Karaköse, T. (2008). Okul müdürlerini itibarlı kılan değerlerin belirlenmesine yönelik nitel bir çalışma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6(16), 113-129.
- Karaman, M., Acer, A., Kılınç, O., Buluş, U. ve Erdoğan, Ö. (2013). *Sakarya ilinde görev yapan öğretmenlerin gözüyle öğretmenlik mesleğinin statüsü ve saygınlığı*. VI. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu Bildiriler Kitabı II, 104-111.
- Karataş, İ. H. (2013). Bir kamu hizmeti olarak okul yönetimi: Eğitim yöneticilerinin toplumsal katılıma ilişkin tutumlarının incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (8), 17-34.
- Karip, E. ve Köksal, K. (1999). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(18), 193-207.
- Kasapoglu, H. (2020). Öğretmenlerin bakış açısıyla öğretmenlik mesleğinin durumu. *Avrasya Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 20 (87), 119-136.
- Kasnakoğlu, Z. ve Erdil, E. (1996). Meslek saygınlığı ve tercihleri. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 26(3-4) 2000 575-603.
- Kaya, M. ve Koca, İ. (2020). Okul müdürü kavramına ilişkin metafor araştırmalarının incelenmesi: Bir meta-sentez çalışması. *Alanyazın: Eğitim Bilimleri Eleştirel İnceleme Dergisi*, 1(1), 24-39.
- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki uygulama*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Kazak, E. ve Evirgen, G. (2024). Okul müdürlerinin baş etmekte zorlandıkları öğretmen, öğrenci ve veli kaynaklı sorunlar. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 31-51.

- Kazak, E. ve Yıldırım, Z. (2022). Öğretmenlerin gözüyle ideal yöneticilerin özellikleri ve ideal yönetici olmanın önündeki engeller. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 6(2), 28-42.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. (1. bs.). Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keskinkılıç, K. (2007). *Yönetim süreçleri, Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kılıç, D. (2023). *Eğitime Giriş*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kıral, E. (2016). *Milli Eğitim Bakanlığı örgütlenmesi*. U. Akın (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* içinde (ss. 75-116). Ankara: Pegem Akademi.
- Kıral, E. (2018). Kayıp giden bir değer: Saygı. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 4-10.
- Kıran, A. B., Durmuş, E. ve Sucu, N. N. (2019). Öğretmenlik mesleğindeki itibar kaybı nedenleri üzerine bir inceleme. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 8-13.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım LTD. ŞTİ.
- Kovan, N. (2023). *Öğretmenlerin statü kaygı düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).
- Köksalan, B. ve Celkan, H. Y. (2018). Mesleklerin tanımlanması ve sınıflandırılması üzerine bir değerlendirme. *Electronic Turkish Studies*, 13(19), 1219-1233.
- Köse, E. ve Dağyar, M. (2018). Sosyolojinin temel kavramları ve sosyoloji bilimi. E. Köse ve S. Z. Genç (Ed.). *Eğitim sosyolojisi kitabı* içinde (s. 1-24). Ankara: Pegem Akademi.
- Kösterelioğlu, M., ve Olukcu, E. (2019). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ilişkisi. *Uluslararası liderlik eğitimi dergisi*, 2(2), 31-45.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı*. Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Lin, C. ve Yamaguchi, S. (2011). Effects of face experience on emotions and self-esteem in Japanese culture. *European Journal of Social Psychology*, 41, 446-455.

- Lincoln, Y. ve Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry: Establishing Trustworthiness*, Beverly Hills.
- MEB,(2024).EK1DeğerlendirmeFormu.https://usak.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_03/04120913_ek1degerlendirmeformu.xlsx adresinden 04.07.2025 tarihinde alınmıştır.
- MEB. (1993). 14. Milli eğitim şurası. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı 27-29 Eylül 1993.
- MEB. (2010). 18. Milli eğitim şurası. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı. 1-5 Kasım 2010.
- Memduhoğlu, H. B. ve Meriç, E. (2014). Okul müdürlerinin eğitim yönetiminin işlevleri bağlamında yönetim sürecinde karşılaştıkları temel sorunlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(33), 653-666.
- Miller, W. (2013). Better principal training is key to school reform. *Phi Delta Kappan*, 94(8), 80-80.
- Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. (2018). Resmi Gazete (21.06.2018). Sayı: 30455.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2015). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik. Resmi Gazete (06.10.2015). Sayı: 29494.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. Resmi Gazete (21.06.2018). Sayı: 30455.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2024). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. Resmî Gazete (01.03.2024). Sayı: 32476.
- Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik (1998). Resmi Gazete (23.09.1998). Sayı:23472
- Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik (2004). Resmi Gazete (10.01.2004). Sayı: 25342

- Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik (1998). Resmi Gazete (13.08.2009). Sayı: 27318
- Olgun, C. K. (2008). *Nitel araştırmalarda içerik analizi tekniği. Sosyoloji notları*, 66.
- Öncü, F. (2003). *Eğitim yöneticilerinin atanması*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özalp, İ., Koparal, C. ve Berberoğlu, G. (1996). *Yönetim ve organizasyon*. TC Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Özdemir, A. (2013). Okul yöneticilerindeki adalet ve liyakat ile öğretmenlerdeki sadakat ve gayret arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 99-117.
- Özdemir, G. (2006). Kant ahlakında saygı kavramı. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sistemik Felsefe ve Mantık Anabilim Dalı. Ankara.
- Özdemir, M. (2017). Eğitim yönetiminde epistemik bunalımın arkeolojisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(2), 281-304.
- Özdemir, M. (2018). *Eğitim yönetimi: Alanın temelleri ve çağdaş yönelimler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özdemir, M. (2023). Eğitim yönetiminin tarihsel temelleri. N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Ed.). *Eğitim yönetimi kitabı içinde* (s. 17-31). Ankara: Pegem Akademi.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdemir, S. M. (2009). Eğitimde program değerlendirme ve Türkiye’de eğitim programlarını değerlendirme çalışmalarının incelenmesi. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 126-149.
- Özdemir, S. (2010). Türk eğitim sistemi ve okul yöneticiliği. Ankara: Pegem Akademi.
- Özdemir, T. Y., Kartal, S. E. ve Yirci, R. (2014). Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme yaklaşımları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(2), 190-215.
- Özdoğan, M. ve Güçlü, N. (2021). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile kurumsal itibar algısı arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(3), 1869-1914.

- Özel, M. (2016). *Yöneticilik dersleri* (3. bs.). İstanbul: Küre Yayınları.
- Özkan, R. (2017). Eğitim bilimine giriş. *Pegem Akademi*.
- Özmen, F. ve Kömürlü, F. (2010). Eğitim örgütlerine yönetici seçme ve atamada yaşanan sorunlar ve yönetici görüşleri temelinde çözüm önerileri. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(1), 25-33.
- Öztaş, N. (2017). Yönetim: Örgüt ve Yönetim Kuramları (5.Baskı). Antalya
- Patton, M.Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (çev. M. Bütün ve S. B. Demir). Pegem Akademi
- Pişkin, Z. ve Parlar, H. (2021). Toplumsal statü ve algı açısından öğretmenlik mesleğinin incelenmesi. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 4(1), 1-28.
- Pomay, H. H. ve Ünal, A. (2023). Okul müdürlerinin denetim görevlerini yerine getirmede karşılaştıkları güçlükler. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 694-712.
- Sarpkaya, P. Y. (2021). Okul müdürü olmanın anlamı üzerine bir olgubilim çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(35), 1785-1822.
- Sinan, Y. ve Kavas, E. (2015). Örgütsel bağlılıkta kurumsal itibarın rolü. *Turkish Studies*, 10(6), 833-854.
- Sunar, L. (2020). Türkiye’de mesleki itibar: dönüşen çalışma hayatı ve mesleklerin sosyal konumu. *Journal of Economy Culture and Society*, (Özel Sayı 1/Supplement 1), 29-58.
- Sunar, L. ve Kaya, Y. (2018). Türkiye’de değişen sosyo-ekonomik yapı içerisinde meslekler. L. Sunar (Ed.). *Türkiye’de toplumsal tabakalaşma ve eşitsizlik kitabı içinde* (s. 1–52). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Şahin, A. ve Sabancı, A. (2018). Pedagojik formasyon eğitimi öğrencilerinin okul yöneticileri ile öğretmenlere ilişkin algıları: Metafor çalışması. *Turkish Studies*, 13(4), 1057–1082.
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.

- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). *Eğitim kurumları yönetici adayları seçme sınavlarına hazırlık ve yetiştirme el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Takmak, H. (2019). Eğitim yönetiminin özgünleşme ve özerkleşme sorunsalı. *Ege Eğitim Dergisi*, 20(1), 113-126.
- Taymaz, H. (1986). Okul yönetimi ve yönetici yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi*, 19(1), 123–135.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- TDK Sözlük, (2025). sozluk.gov.tr. (18 Haziran 2024’de ziyaret edildi.)
- Tezcan, M. (1995). *Sosyolojiye giriş*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Tezcan, M. (1997). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Kendi Yayımı.
- Tınmaz, A. K. (2020). *Eğitim yönetiminde kuram, araştırma ve uygulama bütünlüğünün incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Topkaya, N., Altınkurt, Y., Yılmaz, K. ve Dilek, S. A. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*, 36, 1-20.
- Töremen, F. (2011). *Eğitim bilimine giriş*. İstanbul: İdeal Yayıncılık.
- Turan, S. ve Bektaş, F. (2010). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Turan, S., Yıldırım, N. ve Aydoğdu, E. (2012). Okul müdürlerinin kendi görevlerine ilişkin bakış açıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 63-76.
- Tutar, H. (2016). *Sosyal psikoloji kavramlar ve uygulamalar* (3. bs.). Ankara: Seçkin.
- Tutar, H. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik: Bir model önerisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 117-140.
- Tüzel İşeri, E. (2025). Nitel araştırmalarda fenomenolojik desen: örnek makale şablonuyla uygulamaya yönelik öneriler, *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, 11(1), 25- 54.
- Uğurlu, Z. (2016). Okul örgütü ve yönetimi. U. Akın (Ed.). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi kitabı* içinde (s. 179–236). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Yalçın, H. (2022). Bir araştırma deseni olarak fenomenoloji. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 213-232.
- Yalçın, M. ve Erginer, A. (2012). İlköğretim Okullarında Okul Müdürüne İlişkin Metaforik Algılar. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 1(2), 229-256.
- Yalçınkaya, M. (2002). Çağdaş okulda etkili liderlik. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(2), 109-119.
- Yazıcıoğlu, Y. K. ve Çetin, M. (2025). İlkokul müdürlerinin yenileşimci iş davranışlarının okulun kurumsal itibarı üzerindeki etkisi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(42), 376-399.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112), 7-17.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, H. (2017). *Okul müdürlerinin itibarını etkileyen bileşenlerin belirlenmesi*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Yıldız, B. B., Ateş, F. ve Pehlivan, F. (2022). Okul müdürlerinin yönetici görevlendirme yönetmeliklerine ilişkin algı ve beklentileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 465-484.
- Zinko, R., Ferris, G. R., Blass, F. R. ve Laird, M. D. (2007). Toward a theory of reputation in organizations. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 26, 163-204.

EKLER

Ek 1. Görüşme Formu

Ek 2. Etik Kurul Onayı

Ek 3. Özgeçmiş

Ek. 1 Görüşme Formu

Okul Müdürlerinin Saygınlığı: Toplumun Farklı Kesimleri Gözünden Bir İnceleme

Görüşme Formu

Sayın katılımcı;

Bu araştırma, okul müdürlerinin toplumsal saygınlığını belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bu amaçla size çeşitli sorular yöneltilmiştir. Verdiğiniz yanıtlar anonim olarak değerlendirilecek, kimliğiniz araştırmacı tarafından gizli tutulacaktır. İçtenlikle vereceğiniz yanıtlar araştırmanın niteliğini artıracaktır. Değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

Mehmet KARAKAYA
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Tezli YL Öğrencisi

Demografik Sorular

Mesleğiniz:

Görev Yaptığınız Birim:

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız: (lütfen yazınız)

Kaç Yıldır Mesleğinizi İcra Ediyorsunuz? (lütfen yazınız)

Çocuğunuz var mı? Evet() Hayır()

Çocuğunuz var ise okula gidiyor mu ? Evet () Hayır ()

Görüşme Soruları

Araştırma kapsamında, eğitim yönetimi alanında uzman ve nitel araştırmalar konusunda yetkin üç akademisyenden görüş alınmış ve ilgili görüşme soruları oluşturulmuştur.

- 1- Saygınlık kavramı sizin için ne anlam ifade etmektedir? Bir örnekle açıklayınız.
- 2- Size göre bir mesleğin saygın olabilmesi için mesleğin hangi nitelikleri taşıması gerekir? Sizce okul müdürleri bu nitelikleri hangi ölçüde taşımaktadır? Örnek verebilir misiniz?
- 3- Şimdiye kadar karşılaştığınız okul müdürlerinin hangi özellikleri onları saygın bulmanıza neden olmuştur?
- 4- Okul müdürlerinin toplumda saygın olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
- 5- Okul müdürlerinin saygınlığını artıran ve azaltan etmenlerle ilgili düşünceleriniz nelerdir?
- 6- Okul müdürlerinin toplumda saygınlığının artırılması için yapılabilecek düzenlemeler (ücret, yasal düzenlemeler, atama kriterleri vs) hakkında düşünceleriniz nelerdir? Görüşlerinizi gerekçeleriyle birlikte açıklayınız.

Mehmet KARAKAYA
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Tezli YL Öğrencisi

Ek. 2 Etik Kurul Onayı

T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
27.02.2024	04	01-29

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı
Prof. Dr.

Nail YILDIRIM Başkanlığında toplandı.

KARAR 04.14- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 12.02.2024 tarih ve 397722 sayılı yazısı görüşüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı

veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
BAŞLIK	Okul Müdürlerinin Saygınlığı: Toplumun Farklı Kesimleri Gözünden Bir İnceleme
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ YAZARI	Prof. Dr. Uğur AKIN Mehmet KARAKAYA (Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU

Prof. Dr. Nail
YILDIRIM Etik
Kurul Başkanı
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet Serkan
UMUZDAŞ Başkan
Yardımcısı
(İmza)

Prof. Dr. Emine ÖĞÜK
Üye
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet
KARGÜN Üye
(İmza)

Prof. Dr. Muhittin DEMİRAY
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Tuğba KILIÇER
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin Baha ÖZTUNÇ
Üye
(İmza)

Ek.3 Özgeçmiş