

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**DUYARLILIK YÖNETİMİNDE OKUL
MÜDÜRLERİNİN ROLLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DİZEM AKİF

**LEFKOŞA
Ağustos, 2023**

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**DUYARLILIK YÖNETİMİNDE OKUL MÜDÜRLERİNİN
ROLLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DİZEM AKİF

Tez Danışmanı

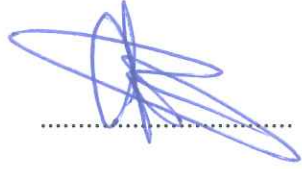


Prof. Dr. Fahriye Altınay

Lefkoşa


Ağustos, 2023

Onay

Dizem Akif tarafından hazırlanan “ **Duyarlılık Yönetiminde Okul Müdürlerinin Rollerinin Değerlendirilmesi** ” başlıklı tez, kapsam ve nitelik açısından kalite standartlarına uygunluğu ile ilgili Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Adı – Soyadı	İmza
Jüri Başkanı	Prof. Dr. Gökmen Dağlı	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Nesrin B. Çelebi	
Danışman	Prof. Dr. Fatma Altay	

Anabilim / Anasanat Dalı Başkanı

28/09/2023

Prof. Dr. Gökmen Dağlı
Anabilim Dalı Başkanı

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

...../...../20
Prof. Dr. Kemal Hüsnü Can Başer

Enstitü Müdürü



Etik İlkelere Uygunluk Beyanı

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kurallar gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Dizem Akif

8 Ağustos 2023

Teşekkür

Oldukça zorlu geçen süreci geride bırakmanın gurur ve mutluluğunu yaşıyorum. Bu deneyimin bana mesleki ve kişisel gelişim hayatımda büyük katkısı olduğuna inanıyorum. Bu deneyimi yaşarken bana bu süreçte destek olan kişilere teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Öncelikle bana bu yolda her zaman destek olan Prof. Dr. Zehra Altınay Gazi ve tez danışmanlığımı yapmış olan Prof. Dr. Fahriye Altınay'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans tezimin tamamlanmasında bana yardımcı olan Prof. Dr. Gökmen Dağlı ve Doç. Dr. Behcet Öznacar'a bana bu süreçte kattıkları için teşekkür ediyorum.

Bu süreçte maddi manevi desteğini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan aileme ve arkadaşlarıma bana güvendikleri ve inandıkları için teşekkür ediyorum...

Dizem Akif

Özet

Duyarlılık Yönetiminde Okul Müdürlerinin Rollerinin Değerlendirilmesi

Dizem Akif

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Fahriye Altınay

Ağustos, 2023

Okul yönetiminde okul müdürlerinin eğitim kurumlarındaki rolleri eğitimin kalitesi açısından önem arz etmektedir. Bu araştırmada okul müdürlerinin duyarlılık yönetiminde eğitim kalitesi açısından rollerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu araştırma nitel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan eğitim kurumlarındaki 15 okul müdürü oluşturmuştur. Çalışma grubunda bulunan okul müdürlerine araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme soruları verilerek verilerin toplanması sağlanmıştır.

Araştırmada ulaşılan raporlara göre katılımcıların büyük çoğunluğu okul müdürlerinin öğretmenlere ve diğer okul personeline saygılı, hoşgörülü ve adaletli tutum sergilemelerinin eğitim kalitesi açısından önem arz ettiğini belirtmektedir.

Bunun yanı sıra katılımcıların büyük çoğunluğu eğitim kurumlarında bulunan okul yöneticilerinin adaletsiz tutumlarına değinmiştir ve bunun öğretmenler arasında zorluklar yaşanmasına sebebiyet verdiğini belirtmişlerdir. Ayrıca öğrenciler arasında bulunan kaba dil ve disiplin sorunlarının da çözümlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Öğrenciler arasında bulunan disiplin sorunlarının eğitim kalitesi açısından büyük önem arz ettiği belirtilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Eğitim yönetimi, okul yönetimi, duyarlılık yönetimi, okul yöneticisi

Abstract

Evaluation of Roles of Headmasters in Sensitivity Management

Dizem Akif

MSc, Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Prof. Dr. Fahriye Altnay

August, 2023

The roles of headmasters in educational institutions are important in terms of quality of education. In this study, it is aimed to evaluate the roles of headmasters in sensitivity management in terms of education quality.

This research was carried out using qualitative research methods. The study group of research consisted of 15 headmasters in educational institutions in Turkish Republic of Northern Cyprus. Data was collected by giving online Google forms questionnaires to the headmasters in the study group.

According to the reports in research, the majority of the participants state that respectful, tolerant headmasters are important for the quality of education. In addition, the majority of participants mentioned that unfair attitudes of headmasters cause difficulties among teachers.

It was also stated that the problems of discipline issues among the students are important in terms of the quality of education.

Key Words: Educational Administration, school management, sensitivity management, headmaster

İçindekiler

Özet	5
Abstract.....	6
Kısaltmalar.....	14

BÖLÜM 1

GİRİŞ.....	9
1.1 Problem Durumu.....	9
1.2 Araştırmanın Amacı.....	10
1.3 Araştırmanın Önemi.....	12
1.4 Tanımlar.....	15

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL TEMELLER İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 Kavramsal Temeller.....	16
2.1.4 Okul Yönetimi.....	16
2.1.5 Duyarlılık Yönetimi.....	19
2.1.6 Duyarlılık Yönetiminin Önemi ve Faydaları.....	21

BÖLÜM 3

YÖNTEM.....	23
3.1 Araştırma Modeli.....	23
3.1.1 Araştırmanın Nitel Boyutu.....	23
3.2 Çalışma Grubu.....	24
3.3 Veri Toplama Araçları.....	24
3.4 Verilerin Toplanması.....	24
3.5 Verilen Analizi ve Yorumlanması.....	25
3.6 Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	25
3.7 Çalışma Planı.....	26

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR.....	27
4.1 Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Bulgular.....	27
4.1.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	27
4.2 Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Bulgular.....	28
4.2.1 Nitel Araştırmada Verilen Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Araştırma Modeline Yönelik Temalar.....	28

BÖLÜM 5

TARTIŞMA.....	37
Çalışmanın Nitel Boyutuna İlişkin Tartışma	37

BÖLÜM 6

SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	41
Sonuçlar.....	41
Öneriler.....	43

KAYNAKÇA.....	45
---------------	----

Bölüm I

Giriş

Bu bölümde çalışma ile ilgili problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Günümüzde sıkça ifade edilen ‘duyarlılık’ kelimesi diğer bir deyişle ‘hassasiyet’ kelimesi, bir bireyin kendi düşüncelerini göstermesi ve en doğru şekilde empati becerisinin ifade edilebilmesi olarak tanımlanmaktadır (TDK).

Eğitim kurumlarında bulunan öğretmenlere, öğrencilere ve diğer çalışanlara hassasiyet göstermenin önemli bir yeri vardır. Eğitimsel alanda eğitimin kaliteli bir biçimde sürdürülebilirliğin sağlanması açısından okul müdürlerinin lider olarak yönetimde duyarlılık sergilemeleri önem arz etmektedir (Demirbilek ve Cetin, 2021). Sürdürülebilir eğitimin gerçekleşmesi açısından okul müdürlerinin insani değerlere dair davranışlar ifade edilmiştir. Bunlar; bireyin tercihlerine saygı duyma, empati kurma, insani değerleri ön planda tutma, bireyin ihtiyaçlarını tanıma ve giderme, sosyal sorumluluk faaliyetleri yürütme ve moral desteğinin sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Morley, 2017).

Okul yöneticileri okulun “lideri” olarak tanımlanmaktadır. Lider kelimesi bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için var olan örgüt yapısını ve aynı zamanda prosedürünü kullanan bireydir (Sarpkaya, 2002) olarak tanımlanmaktadır. Böylece, okul müdürleri lider olarak öğretmenleri güdülemede, örgütsel amaçlar doğrultusunda birleştirmede, öğretmenlerin kendilerini mesleğine adanmalarını sağlamada, eğitim ve öğretim sürecini geliştirmede etkili rol oynayan kişilerdir (Milli Eğitim Dergisi, 2003).

Yöneticilerin buldukları örgütlerde belirli davranışlar göstermek durumundadırlar. Öğretmen, öğrenci, personel, öğrenci velisi, yerel yöneticiler, siyasi liderler gibi farklı kültür düzeyinde bulunan ve farklı beklentileri olan bireylerle ilişki kurmak, beklentilerini karşılamak, yönetimi sağlamak zorundadırlar (Akçay, 2000).

Bunun yanı sıra, Can (2022)'ye göre günümüzde okul yöneticilerinde duyarlılık yönetimi açısından bulunması gereken kriterlerin önemine değinmiştir. İlk olarak okul müdürlerinin çevresiyle yakın ilişkiler kurabilen, velileri devamlı olarak haberdar edebilen ve katılımlarını sağlayan kişilerin olması gerektiğini vurgulamıştır. İkinci olarak, okul yöneticilerinin öğrencileriyle iyi iletişim kurabilmesi ve devamlı olarak haberdar edebilmesine de değinilmiştir. Böylece okul yöneticilerinin eğitim kurumlarının merkezinde yer aldığı ve çevresiyle sürekli etkileşim halinde olduğu bildirilmiştir (Can, 2022).

Bununla birlikte, okullar sadece bilgi açısından öğrenme kurumları değildir. Okullar, ahlak, bilgi, beceri ve sevginin edinildiği eğitim ve öğretim kurumlarıdır. Okuldaki eğitim ve öğretim faaliyetlerinin amacı öğrencilerin bilgi, beceri ve ahlak yönünden sağlıklı ve etkili yetişmelerini sağlamaktır. Bu faaliyetlerin başında okul yöneticileri bulunmaktadır. Okul yöneticilerin sahip oldukları bilgi, beceri ve tutumlar başta öğrenci, öğretmen ve çalışanlar üzerinde etkili olmaktadır. Böylece, okul yöneticileri tüm bu faaliyetlerin başında yer almaktadır (MEB).

Okul yöneticisi okulun yasal lideridir. Bunun yanı sıra, okulda otorite ve gücün en önemli sahibidir. Bir okul yöneticisinde bulunması gereken insancıl yeterlikler arasında birey ve grupları anlama ve güdüleme yeterlikleri vardır. Okul yöneticileri karşısındaki bireylere hassasiyet göstermeli, ortak çaba oluşturabilmeli, inanç ve tutumların kullanılış yöntemlerini görebilmeli, bireysel farklılıkları gözetmelidir (Bursalıoğlu, 2000).

Okul yöneticilerinin duyarlılık yeterliklerine sahip olması gereklidir. Ancak, öte yandan, okulun sorunları, okulun iş yükü ve okul yönetimi yıpratıcı bir meslek olarak bilinmektedir. Okul yöneticileri mesleklerinden ötürü öğrencilerin, öğretmenlerin, çalışanların sorunlarını çözmekle uğraşırlar. Bundan dolayı okul yöneticiliği zahmetli ve sorumluluk gerektiren bir meslektir. Öğretmenlerin, öğrencilerin ve çalışanların sorunlarını anlamak ve çözmek zahmetli bir iştir (Hoy ve Miskel, 2010).

Okul yöneticilerinin bürokratik işleri sürdürmenin yanı sıra, okul yöneticileri öğretmenler arası iletişimi sağlayan, liderlik özelliklerine sahip, eğitimin önemini farkında olan, okul kültürünü düzenleyen kişi olmalıdır. Belirtildiği gibi, okul yöneticilerinin etrafındaki olayları farkında olan, yeniliklere açık, okul kültürünü sürdüren nitelikli bireyler olması okul müdürlerinin önemli rolleri arasında yer almaktadır (Balyer, 2012).

Sonuç olarak, okul yöneticilerinin çevresinin güvenini kazanabilen ve her konuda okula güven oluşturabilen olmaları gerektiğine değinilmiştir (Can, 2022). Ayrıca, bununla birlikte, eğitim kurumlarında okul yöneticilerinin değer vermeleri, dürüst olmaları, disiplini sağlamaları ve sorumluluk sahibi kişiler olarak görevlerini yerine getirmeleri gerekmektedir (Sowiyah, 2016).

Araştırmanın Amacı

Eğitim kurumlarında istenilen hedefe ulaşmak, öğrenci başarısını sağlamak ve eğitimin kalitesini sağlamak okul yöneticileri ve öğretmenler için çok önemlidir. Okulun istenilen hedefe ulaşmasını sağlamak, bunun yanı sıra öğrencinin başarısını sağlamak okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin işbirliği ve koordineli çalışmasıyla mümkün olmaktadır. Ayrıca, okul yöneticilerinin müdür muavinleri, öğretmenler, öğrenciler ve diğer çalışanlarla sağlıklı iletişim sağlanması, problemlere olası çözümlerin üretilmesi, oluşan sorunlara

hassasiyet gösterilmesi okul yönetiminin ve eğitim sürecinin önemli bir parçası olmaktadır. Bu bağlamda, eğitimde duyarlılık yönetiminin eğitim kalitesi açısından eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmasında ve öğrenci başarısını sağlanmasında önemli bir yeri vardır.

Yapılan çalışmanın amacı, K.K.T.C’deki okul yöneticilerinin duyarlılık yönetiminde eğitim kalitesi açısından rollerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda yapılacak olan çalışma aşağıdaki araştırma sorularına cevap aramaktadır.

- 1.Öğretmen - öğrenci, öğretmen-müdür, öğrenci - müdür ilişkilerini nasıl tanımlarsınız?
- 2.Duyarlılık yönetimini nasıl tanımlarsınız?
- 3.Okulu ilgilendiren insan ilişkileri yönünden yaşanan zorluklar nelerdir?
- 4.Sorunların çözümlenmesi konusunda okul müdürlerinin rollerinin neler olduğunu düşünüyorsunuz?
- 5.Bir okul yöneticisinin duyarlılık yönetimindeki önemli rolleri nelerdir?

Araştırmanın Önemi

Bu çalışma ile K.K.T.C’deki Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda okul yöneticilerinin duyarlılık yönetimindeki rollerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu konu ile yapılacak olan araştırmanın eğitimin kalitesinin de değerlendirilmesine olanak sağlaması hedeflenmektedir. Eğitim süreci boyunca bir bireyin biyokültürel varlık olarak kabul edilmesi, kültürel değerlerini önemseyen ve kültürel bağlam içerisinde değerlendirilmesi duyarlı pedagoji olarak nitelendirilmektedir (Karatas,2020).

“Okul, ancak yöneticileri kadar kalitelidir”(Can, 2022:403). Okul yönetiminde okul yöneticilerinin özelliklerinin ve yeterliklerinin önemine vurgu yapmaktadır. Ancak, okul

yönetiminin toplumda değer görmesi, eğitim kurumlarına yeterli miktarda kaynak aktarılması, politik, pedagojik ve yasal yönden desteklenmesi eğitim kalitesi açısından önem arz etmektedir (Can, 2022).

Çağımızın en önemli işlerinden bir tanesi yöneticiliktir. Bir yöneticini başarısı amaçlar doğrultusunda kaynakları ne kadar iyi kullandığı verimlilik kriterleri ile alakalıdır (Mücevher ve Erdem, 2019). Bunun yanı sıra, Dinçer (2017) başarılı yöneticileri zamanı iyi yöneten, güçlü yanlarını üretken kılan, çabalarını en önemli görevlere yoğunlaştıran, etkin kararlar alan bireyler olarak tanımlamaktadır. Okul yöneticilerinin eğitim kalitesi açısından önemli roller vardır. Okul yöneticilerinin öğretmenlerle olan iletişimini etkili biçimde kullanması başarılı bir eğitim ve öğretim ortamı oluşturulması açısından çok önemlidir (Yıldırım ve Çelikten, 2019). Bunun yanı sıra, Yıldırım ve Çelikten (2019) okulun tüm paydaşları içinde yakınlaşma ve kaynaşmayı sağlayacak ortamlar düzenleyebilen, öğretmenlerle birlikte hareket edebilen, herkese kendini değerli olduğunu hissettirebilen yönetim anlayışının önemli olduğuna değinilmiştir.

Eğitim sistemlerinin başarısı yöneticilerin niteliği ile alakalıdır. Eğitim ve okul sisteminin başarısı okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ile alakalıdır. Okul müdürlerinin liderlik özellikleri, örgütsel değişim, gelişim ve dönüşüm süreçleri eğitim kalitesinin etkilemektedir (Balcı, 2011). Ayrıca, (Yıldırım ve Çelikten, 2019)'a göre okul yöneticilerinin liderliği, öğretmenlerin moralini, iş doyumunu, örgütsel bağlılığını, okuldaki performansını, öğrenci başarısını direct olarak etkilemekte, okul kültürü ve ikliminin oluşturulmasında kilit rol oynamaktadır.

Günümüzde geliştirilen liderlik kuramları ve yaklaşımlarının bilinmesi önemlidir.

Küreselleşmenin dünyada daha çok hissedilmesi, bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesi, örgüt

ve toplam kalite yönetimi, katılımcı yönetim ve stratejik yönetim gibi yaklaşımların önemsenmesi gerekmektedir (Balcı, 2011).

Sarpkaya (2002)'a göre, okul yöneticilerinin başarılı olması okul başarısını olumlu yönde etkilemektedir. Etkili okul yöneticilerinin arabulucu olması, iletişim ve problem çözme becerilerine sahip olması gerektiğini belirtmiştir.

Ünal (2022)'a göre müdür, öğretmen, veli, öğrenci ve diğer çalışanları “ilişkiler yumağı” olarak tanımlamaktadır. Bu öğeler sürekli olarak iletişim ve etkileşim halindedir. Sönmez ve Koyun(2022)'a göre okul yöneticilerinin birçok öğrencinin, öğretmenin ve çalışanın ihtiyaçlarını, endişelerini, özelliklerini anlamaları gerektiğini ve iletişime önem verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bunu yanı sıra okul yöneticilerinin duyarlı olmalarını ve uyum sağlamalarının da önemli olduğunu belirtmektedir (Sönmez ve Koyun,2022). Bunun yanı sıra, Can(2022) da “ilişkiler yumağı” na değinerek yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, personel, anne-baba gibi öğelerin birbirleriyle etkileşim halinde olduğunu ve karşılaşılan sorunların çözümünde bu öğelerin etkileşiminin ve işbirliğinin önemli olduğu vurgulanmıştır.

Usta ve Boğa (2021)'ya göre okullar öğrenciler ve tüm toplum kesimleri için önemli eğitim kurumlarıdır. Bu durumda olumlu ya da olumsuz olan her gelişmenin merkezinde öğrenciler yer almaktadır. Böylece ortaya cikan faaliyetleri titizlikle yürütmek okul yöneticilerinin önemli görevleri arasındadır.

Bunun yanı sıra okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin öğrencilere karşı hassasiyet göstermesi ciddi önem arz etmektedir. Öğrencilerin eğitime karşı gıdulenmesi şarttır. Bu durumda okul yöneticilerinin gıduleme faaliyetlerini hem psikolojik hem de yonetsel olarak yapması gerekmektedir (Usta ve Boga, 2021). Ayrıca, Ünal (2022)'a göre öğretmenlerin sorunlarına hassasiyet gösteren ve iletişimine önem veren müdürlerin oluşabilecek çatışmaların daha rahat çözülebileceğine değinmektedir.

Baymur (1990)'a gore, uygulanan geleneksel egitim programlarinin yetersiz oldugunu vurgulamistir. Ayrica, daha gecerli ve etkin bir eğitimin gercekleşmesi acisindan kisilerarasi iliskilerin ve iletisimin gelistirilmesi gerekmektedir. Bunu yanı sıra, okul müdürlerinin düşüncelerini net bir şekilde ifade etmelerini, bilgi paylaşımına özen göstermelerini, iyi bir dinleyici olmalarını, bireylere karşı duyarlı olmalarını ve empati kurabilmelerinin önemli olduğunu belirtmektedir. Bunun yanı sıra, iyi okul yöneticisinin seçilirken, adil ve güvenilir olmasına önem verilmelidir (Sezer ve Engin, 2021).

Bu araştırma sonucunda elde edilecek olan bulguların eğitim kurumlarındaki okul yönetimine duyarlılık yönetimi acisindan katkıda bulunması önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra bu çalışma ile, okul yöneticilerinin hassasiyeti ve tutumları belirlenerek eğitime, okul yönetimine ve öğretmenlere yon vermesi de hedeflenmektedir.

Tanımlar

Duyarlılık: Duyarlı olma durumu, duygunluk, hassaslık (TDK)

Duyarlılık Yönetimi: İnsanların birbirlerine tepki verirken farkında olmaları ve daha duyarlı olmalarına yardımcı olmalarını sağlayan eğitim şeklidir (Corey ve Corey, 1970).

Okul müdürü: Milli Eğitimin amaçları doğrultusunda eğitim ve öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinden sorumlu kişidir (TDK)

Kısaltmalar

K.K.T.C: Kuzey Kıbrıs Turk Cumhuriyeti

TDK: Türk Dil Kurumu

BÖLÜM II

Kavramsal Temeller İle İlgili Araştırmalar

2.1.Kavramsal Temeller

Bu bölümde araştırmanın kavramsal temellerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.1.4.Okul Yönetimi

Okul yönetimi eğitim yönetiminin içinde incelenen bir alandır. Okul yönetimi, eğitim yönetiminin okula uygulanması olarak ifade edilmektedir (Bursalıoğlu, 2018). Okul yönetimi, ‘okulda bulunan bütün kaynakların yararlı ve verimli bir şekilde kullanılarak okulun amaçlarına uygun olarak yaşatılması olarak tanımlanmaktadır’ (Usta ve Boğa, 2021:21).

Diğer bir deyişle, okul yönetimi eğitim yönetiminin okula uygulanmasıdır (Erkan, 2010).

Eğitimin hem bireysel hem de toplumsal amaçlara ulaşabilmesi eğitim kurumlarının işlevselliği ile alakalıdır. Bu yüzden okulların amaçlarının gerçekleştirilmesi eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleşmesi ile yakından ilgilidir (Köse,2018). Bu sebepten dolayı eğitim kurumlarının iyi yönetilmesi ve yönlendirilmesi ciddi önem arz etmektedir. Okul yönetimin iyi yönetilmesi açısından yönetim süreçlerinin planlanması, yürütülmesi ve koordine edilmesi de önemlidir. Okul yönetiminin etkili biçimde yürütülmesi açısından yönetimin başında olan kişilerin de yetkinliği kurum için ciddi önem arz etmektedir.

Yöneticilerin örgütte bulunan kaynakların en iyi ve verimli bir şekilde kullanması örgütü kurumsal hedeflere ulaştırabilmesi gerekmektedir (Güçlü, 2003). Buna göre, yönetim, belirli amaçların gerçekleşmesi için planlama, organize etme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerin tümünü içeren bir süreç olarak adlandırılmaktadır (Satıcı, 2000)

Okul yönetimi, okulda bulunan tüm kaynakların yararlı ve etkili bir biçimde kullanılması ve okulun amaçlara uygun olarak yaşatılması önemlidir. Amaçların etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi açısından önemlidir (Bursalıoğlu, 2018). Bunun yanı sıra, Can (2022)'ye göre, kaliteli bir ortamın oluşturulması, amaçların istenilen şekilde gerçekleştirilmesi ve oluşabilecek tüm zorlukların aşılması açısından okul yöneticilerinin kendilerini bu süreçte geliştirmelerinin de önemli olduğu belirtilmiştir. Okul yönetimi her ne kadar okul yöneticileri olarak somutlaştırılsa da, okul yönetimi, öğretmen, öğrenci ve velilerin bir birlik olarak okul yönetiminin parçası olduğu belirtilmektedir. Böylece öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin okul yönetiminin bütünleştirici ve ayrılmaz bir parçası olduğu belirtilmektedir (Usta ve Boğa, 2021).

Ayrıca, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin en önemli sorumluluklarından birisi de tüm öğrencilerin okula karşı güdülenmesidir. Okullar, eğitim ve öğretim kurumları olarak öğrencilerin güdülenme faaliyetlerinin gerçekleştiği ortamdır (Usta ve Boğa, 2021). Bu durumda, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin bu konuda özenli ve dikkatli olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, okulların istenilen düzeye erişebilmesi açısından, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin vizyon sahibi, yenilikçi, duyarlı, işbirliği kurabilen kişiler olması da okul yönetiminin önemli bir parçasıdır (Çolak ve Altınkurt, 2018).

Öğretmenlerin her ne kadar okul yönetiminin içine dahil olmasalar da, okulların en önemli unsurları oldukları belirtilmektedir. Bunun nedeni ise, öğretmenlerin fikirleri, düşünceleri, uygulamaları ile okul yönetiminin performansını ve yönetim stiline yön vermesi olarak belirtilmektedir. Böylece öğretmenler de okul yönetiminin bütünleştirici ve önemli parçası olarak rol oynamaktadır (Keçeci,2012).

Bunun yanı sıra, okul yönetimi eğitim ve öğretim kurumlarında önemli role sahip olsa da, günümüzde bazı dezavantajlara sahiptir. Aslan (2021)'e göre, okulların ödeneklerinin iyi

olmaması, fiziksel altyapı yetersizliği, donatım, materyal ve teknolojik yetersizlikler, sınıf mevcutlarının kalabalık olması, velilerin ilgisizliği, eğitim programlarının yoğun olması, öğrencilere yaşam becerilerinin kazandırılmaması, öğretmenlerin mesleki yetersizliği, öğretmen ve personel eksikliği, eğitim politikalarının sık değişmesi okulların en temel sorun alanları arasında belirtilmektedir. Belirtilen temel sorunlar okul yönetiminin de aksamasına ve olumsuz yönde etkilenmesine sebebiyet vermektedir. Bu nedenle okullardaki sorunların çözülmesi okul yönetimi açısından da ciddi önem arz etmektedir. (Aslan, 2021). Ayrıca, okul yönetimi okul yöneticileri açısından zor bir meslektir. Bunun nedeni ise, okulların çok amaçlı yapılar olması ve temel girdisinin insan odaklı olmasıdır. Okullar, farklı karakter yapılarına sahip insanları ve değerleri oluşturmaktadır. Böylece, bu faktörler okul yönetimini zorlaştırmaktadır (Gündüz, 2008).

Okul yönetiminin başında gelen ve yönetiminin en önemli rolünü oynayan okul yöneticileridir. Boone ve Kurtz (2013) okul yönetiminde okul yöneticilerinin sahip olması gereken nitelikleri empati kurabilme becerisi, öz farkındalık ve tarafsızlık olarak belirtmiştir. Bunun yanı sıra cesaret, merhamet, amaçlara bağlılık, yenilik ve esneklik gibi özelliklerin de önemine dikkat çekmektedir. Bununla beraber, okul yöneticilerinin esas hedeflerinin okulun amaçlarına uygun hareket etmeleri olduğu belirtilmiştir. Okul yöneticilerinin görevlerinde istekli çalışmaları, öğretmen ve öğrencileri bütünleştirici tutum sergilemeleri, eğitim ve öğretim sürecinin coşkulu olmasına yardımcı olmalarının yöneticilerin önemli rolleri arasında olduğu belirtilmiştir (Eriş, 2012).

2.1.5.Duyarlılık Yönetimi

Sürdürülebilir yönetimin temelinde eşitlik, barış, hoşgörü, yoksulluğun azaltılması, çevrenin ve doğal kaynakların korunması, sosyal adalet gibi ilkeler bulunmaktadır (UNESCO). Bu ilkelerin eğitim kurumlarına yansıtılması için okul yöneticilerinin, adalet ve güveni, kurum içerisindeki huzurun sağlanması, fırsat eşitliği gibi konularda duyarlı davranmaları gerekmektedir (Demirbilek ve Çetin, 2021). Diğer bir deyişle, duyarlılık yönetiminin temel amacı örgütteki tüm çalışanlar açısından yararlı olacak yapıcı davranışların olması, duygusal ve davranışsal eylemlerin geliştirilmesidir (Sönmez ve Koyun, 2022).

Eğitimsel alanda okul yöneticilerinin eğitimin kaliteli ve verimli sürdürülmesi açısından okulun ve öğretmenlerin sorunlarına duyarlı olmaları gerekmektedir. Demirbilek ve Çetin (2021)'e göre, okul yöneticilerinin samimi ve güvenilir bir kişilik yapısına sahip olması gerektiğini belirtilmiştir. Bu kişilik yapısının okul yöneticileri ve öğretmenler arasında güçlü bir bağ oluşmasına yardımcı olacaktır. Bunun yanı sıra, okul yöneticilerinin öğretmenlerin sorunlarını dinlemesi, kendinden emin ve güven veren bir izlenim yaratması, iletişim gücüne sahip olması, eşitsizlik yaratacak durum ve davranışlara dikkat edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Belirtilen kriterlere dikkat edilmemesi sadece müdür-öğretmen ilişkilerini olumsuz yönde etkilememekte, eğitim kalitesinin de düşmesine sebebiyet vermektedir (Demirbilek ve Çetin,2021).

Bunun yanı sıra, okul yöneticilerinin liderlik becerilerine de değinilmiştir. Liderlik, 'bir grup insanın, kuruluşun hedefleri doğrultusunda hareket etmelerini sağlayan bir etkileme gücüdür'(Birekul, 2018:1653). Okul yöneticilerinin liderlik içgücüsüne sahip olması okulda var olan sorunların daha kolay anlaşılmasına ve çözümlenmesine yardımcı olmaktadır. Bunun yanı sıra, liderlik becerileri yöneticinin koyduğu vizyonu gerçekleştirmesine kolaylık sağlamaktadır (Rakhymzhanov ve Kurt, 2022).

Okul yönetiminde duyarlılık başarılı yöneticilerin çalışanlarına gereken hassasiyeti göstermesi ile alakalıdır. Motivasyon becerisini etkin kullanabilme, empati kurabilme, insanları tanıyabilme, biz bilincini oluşturabilme ve yetki devri yapabilme duyarlılık yönetiminin temelleri arasında yer almaktadır (Mücevher ve Erdem, 2019).

Koyun(2020)'a göre duyarlılık yönetiminin en önemli unsuru geri bildirim verilmesidir. Geri bildirimler davranışların anlamlı veya etkili olup olmadığının belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca geri bildirimler, okullardaki iletişimi tek yönlü ve pasif bir süreç olmaktan uzaklaştırarak, çift yönlü ve aktif bir süreç olmasını sağlamaktadır. Böylece, duygu ve düşüncelerin alındığının farkında olan öğretmenler, çalışanlar ve öğrenciler olumlu tutum ve davranışlar sergiler (Erdem, 2010).

Okul yöneticiliği okulun 'lideri' olarak tanımlanmaktadır. Fedakarlık ve alçakgönüllülük bir liderin sahip olması gereken iki özelliiktir (Sertoğlu, 2010). Liderliğin temeli güven uyandırmaktır. Kişisel otorite, vizyon sahibi, kesinlik, cesaret, doğruluk gibi kişisel özellikler liderlerin varlığını sağlar (Uğur ve Uğur, 2014).

Bir okul yöneticisinin liderlik özelliğinin yanı sıra, çağdaş yönetim anlayışının günümüzde benimsenmesiyle birlikte, eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin çağdaş yaşamın gereklerine uygun olarak yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, okul yöneticilerinin okulda yaşanan sorunların çözümlenmesinde yeni yöntemlerin uygulanması ve öğretmenlerin daha dinamik ve daha güvenle çalışmasına yardımcı olmaları gerekmektedir (Bakioğlu ve İnandı, 2001).

Bir eğitim kurumunda başarının elde edilebilmesi etkili okul kültürü ile sağlanmaktadır. Okul başarısı açısından okul yöneticilerinin en önemli rolünün işbirliğini temel alan okul kültürü inşa edilmesi olduğu belirtilmiştir. Okulların güven, değerler ve sosyal ağlar gibi boyutları olan sermaye düzeylerinin okul başarısının artması açısından büyük önem arz ettiği belirtilmiştir (Babaoğlu ve Nalbant, 2017).

Başarının sağlanması açısından eğitim kurumlarında en büyük rolü oynayan kişiler öğretmenlerdir. Özdemir ve Yirci (2014)'ye göre başarının elde edilebilmesi açısından öğretmenlerin motivasyonu çok önemlidir. Bu yüzden okul yöneticilerinin öğretmenlerini daha yakından çalışmalı ve onların mutluluğunu artıracak tedbirler almalıdır. Yazıcı (2009) da öğretmenlerin motive edilmesi hem öğrencilerin sınıf içi ortamlarının verili olabilmesi hem de eğitim reformlarındaki gereken desteğin sağlanması için önem arz etmektedir.

2.1.6 Duyarlılık Yönetiminin Önemi ve Faydaları

Bir liderde bulunması gereken özelliklerden en önemlisi bireyleri etkileme içgücüne sahip olmasıdır. Etkileme içgücüsü yöneticiliğin doğasında vardır. Bu yüzden okul yöneticileri öğretmenleri ve diğer okul personelini iyi yönde yönlendirmeli ve yönetmelidir (Sowiyah,2016). Bunun yanı sıra, duyarlı olmak, çözüm üretebilen, öğretmenlerle ve diğer okul personeli ile bağ kurabilen okul yöneticileri 'akademik başarıyı oluşturan yapı taşı' olarak nitelendirilmektedir (Marymount, 2021).

Benzer olarak, Sönmez ve Koyun (2022) duyarlılık yönetiminin en önemli yararının insan ilişkilerinin geliştirilmesi, ilişkilere açıklık ve hassaslık getirmesi olduğunu belirtmiştir.

Ayrıca, Birekul (2016)'ya göre, eğitim kurumlarında okul yöneticilerinin dikkat etmesi gereken özelliklerden en önemlisinin iletişim becerileri olduğunu belirtmiştir. Bunun nedeni ise, bir eğitim kurumu olan okulların, bir kültürü oluşturulması, yaşatılması ve geleceğe aktarılması okul yöneticileri tarafından sağlanmaktadır.

Bununla birlikte, eğitim yöneticisi olan okul yöneticileri buldukları kurumların iyi bir kimlik edinebilmeleri açısından okuldaki öğretmen ve diğer personel ile iyi ilişkiler kurmak

zorundadır. İyi ilişkiler geliştirmenin yolu ise okul yöneticilerinin kendi kişisel becerileri ile yakından ilişkilidir (Birekul, 2016).

Bunula birlikte, eğitim kurumlarında iletişimin önemine de değinmiştir. İletişim, bir bireyin kendini bilmesi, kendini algılaması, yorumlaması, duygularını yansıtmaması, arzularını farkında olması olarak tanımlanmaktadır (Gürüz ve Eğinli, 2011). Özodaşık (2012) bir okul yöneticisinin okul personeli ve öğretmenleri ile kurduğu iletişim becerisi sorunların çözümünde büyük rol oynadığını belirtmiştir. Bursalıoğlu (2018) da okul müdürlerinin iletişim becerilerine değinerek, iletişimin eğitim kurumlarının ayrılmaz bir parçası olduğunu ve sorunların çözümlenmesinde önemli rol oynadığını belirtmiştir. İletişim, girişimci olmak, öğretmenlerin katılmalarını ve işbirliğini sağlamları, öğretmenleri güdülemek, iletişim engellerini bilmek ve değerlendirmek, önemli haberleri tekrarlamak, destek ve karşıt güçleri tanımak olarak tanımlanmıştır (Bursalıoğlu, 2018).

Şimşek ve Özgener (2010) da duyarlılık yönetiminin önemine değinerek, yöneticilerin sorunları çözümlenmeye çalışması, duyarlı olması güçlü bir iş bağlılığını, işbirliğini ve yüksek düzeyde verimliliği beraberinde getirdiğini belirtmektedir.

Toplum beklentisinin sürekli değişmesi ve toplum baskısının artması kurumların duyarlı yaklaşım göstermelerini zorunlu kılmıştır. Yeni tutum ve davranışların geliştirilmesi, yeni yaklaşımların öğrenilmesi, yeni politika ve eylem politikalarının tasarlanması önem arz etmektedir (Sönmez ve Koyun, 2022).

Eğitim kalitesi açısından duyarlılık yönetiminin eğitim kurumlarında önemi vardır. Kocabaş ve Karaköse (2005)'e göre eğitim kalitesinin iletişim ile bağlantısı vardır. Eğitim kurumlarındaki okul yöneticileri iletişimi doğru kullanmaları öğretmenlerin motivasyonunu önemli ölçüde etkilediği belirtilmiştir. Bu yüzden okul yöneticilerinin öğretmenlerle düzgün ve etkili iletişim kurmaları önemlidir. Bununla birlikte, okul yöneticileri öğretmenlerin hangi

konularda başarılı olduklarını anlamalı, hobilerini, fobilerini, hayattan beklentilerini bilmeli ve onları güdülemeye özen göstermelidirler.

Bölüm III

Yöntem

Bu bölümde çalışmaya ait araştırma modeli, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanması başlıklarına yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modeli nitel yöntemlerin kullanıldığı bir araştırmadır. Nitel araştırma, bir bireyin kendi potansiyelini anlaması ve kendi çabasıyla yapmış olduğu sosyal yapı ve sistemlerin derinliklerini bulması için geliştirilen bilgi üretme biçimidir (Baltacı, 2019). Nitel araştırma bütüncül bir bakış açısına sahiptir. Nitel araştırmalar doküman, gözlem ve görüşme formlarına dayalı veri toplama teknikleridir (Baltacı, 2017).

Araştırmanın nitel boyutunda belirlenen ilkokullarda okul yöneticilerinin duyarlılık yönetimine ilişkin görüşleri detaylı olarak incelenmiştir. 15 farklı ilkokulda görev yapan 15 okul yöneticilerine google anketler verilerek veriler elde edilmiştir.

3.1.2 Araştırmanın Nitel Boyutu

Nitel araştırmalar, araştırılan olayların derinlemesine incelenerek yorumlanan öznel bir bakış açısı ile sonuçların ortaya konulduğu araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Nitel araştırma sonucunda elde edilen veriler, katılımcıların deneyimleri, yargıları ve algılarını içeren sübjektif verileri içermektedir. Sosyal bilimlere ilişkin yapılan tüm araştırmalarda amaç ve olguları derinlemesine inceleyerek istenilen amaca ulaşılması sağlanır (Berg ve Lune, 2019).

3.2 Çalışma Grubu

Bu araştırma KKTC Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki İlköğretim Dairesi Müdürlüğü'ne bağlı 15 farklı ilkokuldaki 15 farklı okul müdürü arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayalı olup hiçbir zorlamada bulunulmamıştır.

Bu çalışmada ilkokullarda görev yapan ve duyarlılık yönetimi ile ilgili görüşlerini yansıtmak isteyen katılımcılardan çalışma grubu oluşturulmuştur. Katılımcıların çalışma grubunda yer alması gönüllülük esasına dayandığı için toplam 15 ilkokul müdürü çalışmanın nitel boyutundaki çalışma grubunda yer almıştır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Veri toplama için kullanılan Google forms katılımcılara kısaca araştırmanın yapılış amacını açıklayan kısa bir bilgilendirme yazısı ile başlamaktadır. Google formsda bulunan görüşme soruları araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Görüşme sorularının birinci bölümünde katılımcının cinsiyeti, yaşı, meslekteki yılı, yöneticilikteki görev süresi gibi demografik bilgilerine dair sorulardan oluşmaktadır.

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmaya başlanmadan önce Yakın Doğu Üniversitesi Araştırma Etik Kurulu'na başvurularak araştırma için etik raporu alınmıştır.

Araştırmanın erken ve hızlı şekilde tamamlanması açısından Google Forms aracılığıyla katılımcılara görüşme soruları ulaştırılmıştır. Elde edilen verilerin sadece bu çalışmada kullanılacağı ve araştırmanın gizlilik ilkelerine bağlı kalınarak sürdürüleceği aydınlatılmış onam formunda belirtilmiştir.

3.5 Verilen Analizi ve Yorumlanması

Google forms sorularıyla elde edilen verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi elde edilen verileri tanımlayarak belirli temalar altında toplayıp yorumlamayı içermektedir. Nitel araştırma sonucunda elde edilen veriler kodlanarak temalar belirlenir. Daha sonra, kodlar ve temalar düzenlenerek bulgular tanımlanır ve yorumlanır (Başkale, 2016).

Bu çalışmada elde edilen verilerin sayısallaştırılması ve tablolar halinde gösterilmesi için NVIVO 11 nitel veri analizi yazılım programı kullanılmıştır.

3.6 Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Geçerlik güvenirlik için gereklidir. Güvenirlik ise geçerlik için ön koşul niteliği taşımaktadır. Geçerlikte aynı yapının ölçüldüğü iki ölçüm arasındaki ilişki tartışılır. Her ölçümün istemli hatası farklı olabilir ancak aynı yapıyı ölçmeyi hedeflediklerinden dolayı bunlar arasındaki ilişki geçerliği verir. Bundan dolayı bir araç her zaman aynı sonuca ulaştırabilir ama ölçülmesi istenmeyen bazı şeyleri ölçebilir. Her iki ölçümde de hatadan arınmış bir şekilde ölçülmesi istenen yapının geçerli ölçümlerine ulaşıyorsa aralarındaki ilişkinin iyi olduğunu göstermektedir (Balcı, 2015). Bilimsel bir araştırmanın kalitesini onun geçerlik ve güvenirliliği ortaya koymaktadır. Nitel bir çalışmada geçerlik ve güvenirliliği sağlamak için bazı önlemler alınmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Katılımcı doğrulaması, veri toplama süreçlerine uygunluğu ve yeterli katılım, araştırmanın duruşunu açıklaması, uzman incelemesi, araştırma sürecinde incelenen yolun detaylı olarak açıklanması gibi önlemler alınmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada geçerlik ve güvenirliliği sağlamak için alınan önlemler aşağıda açıklanmıştır.

- Yüksek lisans programına ilişkin öğretim üyeleri ile görüşülerek veri kaynağı açısından çeşitleme sağlanmıştır.
- ‘Verilerin toplanması’ ve ‘Verilerin analizi’ başlıkları altında veri toplama süreci ile ilgili detaylı bilgi verilmiştir. Kavramlar ve temalar için toplanan verilerin doygunluk sağladığından emin olduktan sonra veri toplama işlemi sonlandırılmıştır. Böylece veri toplama süreçlerine uygun ve yeterli katılım sağlanmaya çalışılmıştır.
- Görüşme formu hazırlanırken ve veri analizi sırasında temalar oluşturulurken uzmanların görüşlerine başvurulmuştur.
- Araştırma sürecinde izlenen yol, çalışma grubu verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili başlıklar ayrıntılarıyla ifade edilmiştir.

3.7 Çalışma Planı

Anket sorularının kullanım izninin alınması	Mart 2023
Araştırmaya katılacak katılımcıların belirlenmesi	Nisan 2023
Araştırma için gerekli izinlerin alınması	Mart 2023
Araştırma verilerinin toplanması	Nisan 2023 - Mayıs 2023
Verilerin analizi ve yorumlanması	Haziran 2023

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmanın nitel boyutta elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

4.1 Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Bulgular

4.1.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Kadın	13	86.7
Erkek	2	13.3

Yaş

Yaş	Frekans	Yüzde(%)
26 – 30 yaş	2	13.3
31 – 35 yaş	1	6.7
36 – 40 yaş	2	13.3
41 yaş ve üstü	10	66.7

Öğretmenlikteki Kıdem

Öğretmenlikteki Kıdem	Frekans	Yüzde(%)
6 – 10 yıl	1	6.7
11 – 15 yıl	1	6.7
16 – 20 yıl	3	20
21 yıl ve üstü	10	66.6

Yöneticilikteki Kıdem

Yöneticilikteki Kıdem	Frekans	Yüzde(%)
3 yıl ve altı	9	60
4 – 6 yıl	2	13.3
10 yıl ve üstü	4	26.7

Eğitim Seviyesi

Eğitim Seviyesi	Frekans	Yüzde(%)
Lisans	7	46.7
Yüksek Lisans	8	53.3

4.2 Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Bulgular

4.2.1. Nitel Araştırmada Verilen Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Araştırma Modeline Yönelik Temalar

Tablo 1: Yönetimle İle İlgili Alınan Eğitimler

Tema	Paydaş Görüşleri (N)
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı	6
Liderlik Eğitimi	2
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Yüksek Lisans Programı	2
Kamu Yönetimi	1
İşletme (Yüksek Lisans)	1
Yönetimle İlgili Herhangi Bir Eğitim Alınmadı	3

Tablo 1’de görüldüğü gibi paydaş görüşlerine göre okul müdürlerinin yönetimle ilgili aldıkları eğitimler hakkında eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı, liderlik eğitimi, psikolojik danışmanlık ve rehberlik yüksek lisans programı, kamu yönetimi, işletme yüksek lisans programı ve alınan bir eğitim olmadığı belirtilmiştir. Paydaşların çoğu eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı yönünde çoğunluk sağlayarak görüşlerini bildirmiştir. Bunun nedeni ise eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programının ilkokul ve ortaokul okul yöneticiliğine daha uygun ve daha geçerli bir program olduğu olabilir. Diğer yüksek lisans programlarına bakılacak olunursa eğitim yönetimi ve denetimi eğitim yöneticiliği alanında daha kullanışlı bir bölüm olabilmektedir.

Katılımcıların görüşlerinin bir kısmı aşağıda belirtilmiştir.

“Kesinlikle büyük etkisi oldu. Yüksek lisans sürecimde yanımda olan akademisyenler bana güç verdi.”

“Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik üzerine yüksek lisans tamamladım. Aldığım eğitimler bana yöneticilikte kılavuz olmuştur.”

“Aldığım eğitimler yöneticilik alanında bana yön verdi.”

“Eğitim Yönetimi alanında aldığım eğitimler yöneticilik alanında alt yapımın sağlam olmasını sağladı ve kendimden emin olmamı sağlayarak yöneticiliğe uyum sürecimi kolaylaştırdı.”

“Aldığım eğitim sayesinde yöneticiliğe uyum sürecim kolaylaştı.”

“Yönetimle ilgili aldığım eğitimler yöneticiliğe uyum sürecimi kolaylaştırdı.”

Tablo 2: Öğretmen-öğrenci, Öğretmen-müdür, Öğrenci-müdür İlişkisinin Tanımı

TEMA	PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ (N)
Eşitlik önemlidir	3
Güçlü iletişim	4
Karşılıklı güven	1
Karşılıklı saygı önemlidir	2
Müdür otoriteyi temsil eder	1
Okul müdürleri profesyonel olmalıdır	1
Okul müdürü okulun iklimini yansıtır	1
Öğretmen rehberdir	1
Öğretmen rol modeldir	1

Tablo 2’de görüldüğü gibi paydaş görüşlerine göre öğretmen-öğrenci, öğretmen müdür, öğrenci-müdür ilişkisinin tanımı hakkında, eşitlik önemlidir, güçlü iletişim, karşılıklı saygı önemlidir, karşılıklı güven, müdür otoriteyi temsil eder, müdür otoriteyi temsil eder, okul müdürleri profesyonel olmalıdır, okul müdürü okulun iklimini yansıtır, öğretmen rehberdir, öğretmen rol modeldir görüşlerini ortaya koymuşlardır. Paydaşların çoğu güçlü iletişimi belirtmiştir. Bunun nedeninin okul yöneticilerinin ve diğer çalışanların arasındaki en önemli unsurun iletişimden kaynaklandığı olabilmektedir. İnsanlarla iletişimin etkili ve iyi sağlanmasının en önemli unsur olduğu yukardaki paydaşlarda belirtilmiştir. Bayar ve Zengin (2021)’e göre okullarda bulunan kaynakların verimli bir şekilde kullanılması açısından okul yöneticileri ve öğretmenlerin sağlıklı olması gerekmektedir.

Katılımcıların görüşlerinin bir kısmı aşağıda belirtilmiştir.

“Öğretmen topluma rehberdir.”

“Etkili iletişim ve güven”

“Hepsi işbirliği içinde yürütülmelidir. Paylaşım ve yardımlaşma yapılarak öğrencinin yararına katkı alınmasını sağlar.”

“İletişim halinde olmaları gerekir.”

“Öğretmen-müdür-öğrenci üçgeni her zaman iletişim içinde olan bir üçgendir. Bu system iyi çalışırsa eğitimde başarılı olunur.”

“Öğretmen – öğrenci ilişkisi bilimsel alt yapıya dayanan insani yönü de çok kuvvetli bir ilişki olmalıdır.”

“Bütün öğelerin birbiriyle uyum içinde olması gerekir.”

“Karşılıklı saygı önemlidir. Müdür otoriteyi temsil eder.”

“Öğretmen – öğrenci ilişkisinde öğretmen rehberdir. Eşitlik önemlidir.”

Tablo 3: Duyarlılık Yönetimi Tanımı

TEMA	PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ (N)
Bir bireyi anlamak	3
Çözüm üreterek sonuca varma becerisi	1
Empatiye sahip olmak	2
Göreve bağlılık	1
Hassasiyet Göstermek	1
İnsani özelliklere sahip birey	1
Sorunlara cevap vermek	1
Etkili İletişim	4
Hiçbir fikrim yok	1

Tablo 3’de görüldüğü gibi paydaş görüşlerine göre duyarlılık yönetimi tanımı hakkında; bir bireyi anlamak, çözüm üretmek sonuca varma becerisi, empatiye sahip olmak, göreve bağlılık, hassasiyet göstermek, insani özelliklere sahip birey, sorunlara cevap vermek ve etkili iletişim görüşlerini ortaya koymuşlardır. Paydaşların çoğu etkili iletişim ve bir bireyi anlamak görüşlerini belirtmişlerdir. Bunun nedeninin duyarlılık yönetiminin iyi bir iletişim süreci ile alakalı olduğu söylenilebilir ve bu yönde ‘duyarlılık’ kelimesini ‘iletişim’ olarak tanımlamayı tercih etmişlerdir (Şimşek ve Özgener,2016) duyarlılık yönetiminin tanımını olarak bir bireyin çevresindeki sorunlara tepki gösterme ve cevap verme yeteneği olarak yapmıştır.

Katılımcıların görüşlerinden bir kısmı aşağıda belirtilmiştir.

“İnsani özelliklerle dolu insan”

“Göreve bağlılık ve sahiplilik”

“Duyarlılık Yönetimi bir empati yeteneğidir.”

“Var olan sorunları görmezden gelmeyip çözüm üretmek sonuca varma becerisidir.”

“Okul içerisinde etkili iletişimin olmasını sağlayan, iyi ilişkiye yardımcı olan iletişim türüdür.”

“Etkili iletişim kurarak liderlik yapan yöneticilerin özelliklerinden biridir.”

“İletişimin etkili olmasıdır.”

“Hassasiyet. Var olan sorunların görmezden gelmemek.”

“Yapılması gerekenlerin yapılmasına katkı koymaktır.”

“Yaşanan sorunlara cevap verebilmektir.”

“Karşınızdakini anlamaktır.”

“Empati yeteneği”

“İnsanların yaşamlarının, beklentilerinin, endişelerinin birbirlerinden farklı olduğunun yöneticiler tarafından bilinmesidir.”

Tablo 4: Okulda Yaşanan Zorluklar

TEMA	PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ (N)
Adaletli davranılmaması	1
Farklı karakter özelliklerinin olması	3
İletişim eksikliği	3
Kıskançlık sorunu	1
Kişisel Hırs ve Çıkarlar	1
Kötü niyet	1
Öğretmenlerin adanmışlık duygusunun olmaması	1
Önyargılı olma	1
Veli Problemleri	3

Tablo 4’de görüldüğü gibi paydaş görüşlerine göre okulda yaşanan zorluklar hakkında adaletli davranılmaması, farklı karakter özelliklerinin olması, iletişim eksikliği, kıskançlık sorunu, kişisel hırs ve çıkar, kötü niyet, öğretmenlerin adanmışlık duygusunun olmaması, önyargılı olma, veli problemleri görüşlerini bildirmişlerdir. Paydaşların çoğu, farklı karakter özelliklerinin olması, iletişim eksikliği, veli problemleri yönünde çoğunluk sağlayarak görüşlerini ortaya koymuştur. Bunun nedeni ise okullarımızda bulunan öğretmenler arası iletişim eksikliği, karakter farklılığından ötürü bulunan çatışmalar olarak açıklanabilir. Farklı karakterlerdeki insanların birbirleriyle anlaşamamasına sebep olabilir.

Ayrıca, velilerin çocuklarının sorunlarına karşı göstermiş oldukları ilgisizlikler de neden olarak gösterilebilir. Özdoğru (2021)’ya göre ailelerin okulun işleyişine ve öğretmenlere müdahaleci olmadan katılması, okulla işbirliği halinde olması öğrenci başarısını etkilemektedir. Öğrencinin sadece akademik başarısı gelişmekle kalmayıp davranış sorunlarını da büyük ölçüde azaltacaktır.

Katılımcıların görüşlerinin bir kısmı aşağıda belirtilmiştir.

“Kıskançlık sorunu. Rekabet kültürünü bozan art niyet”

“Adaletli davranılmıyor.”

“Farklı kişiliklerin olumlu bir grup oluşturması için uyumlaştırmanın zaman alması.”

“İletişim eksikliği”

“Farklı karakterlerdeki insanlarla iletişim kurmak”

“Kişisel hırs ve çıkar”

“İnsanların önyargılı olmaları”

“Veliler yalnızca kendi çocuklarını düşünüyor.”

“Velilerin bilinçsiz yaptığı hareketler ve yanlış söylemleri”

“Değişen veli profili”

Tablo 5: Okul Müdürlerinin Sorunların Çözümündeki Rollerini

TEMA	PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ (N)
Adil davranması	1
Duyarlı ve Uzlaştırıcı Olması	2
Empati yapabilmesi	6
İyi iletişime sahip olması	2
Kriz Yönetimi Yapabilmesi	2
Lider olmalıdır	2

Tablo 5’de görüldüğü gibi paydaş görüşlerine göre okul müdürlerinin rolleri hakkında, okul müdürlerinin adil davranması, duyarlı ve uzlaştırıcı olması, empati yapabilmesi, iyi iletişime

sahip olması, kriz yönetimi yapabilmesi, lider olması görüşleri belirtilmiştir. Paydaşların çoğu, empati yapabilmesi yönünde çoğunluk sağlayarak görüşlerini ortaya koymuştur. Bunun nedeni ise, okul müdürünün öğretmenlerin ve çalışanların sorunlarını anlayabilmesi, dinleyebilmesi, onların yerine kendini koyabilmesinin önemli olması olabilir. Bayar ve Zengin (2021)'e göre liderler birtakım becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Yöneticinin motivasyon becerisine sahip olması, empati kurabilmesi, insanları tanıyabilmesi yöneticilikte başarılı olmanın ve sorunların çözümünde rol oynadığını belirtmektedir.

Katılımcıların görüşlerinin bir kısmı aşağıda belirtilmiştir.

“İletişim ögesini etkili kullanma gerekliliği.”

“Okul müdürleri dikdatörlük yapmak için yoktur. Lider olmak için vardır.”

“Sorunların çözümünde okul müdürleri rol model olmalıdır.”

“Sorunların çözümlenmesinde empati yapabilen ve eşitlikçi tavır serilemesi önemlidir.”

“Kriz yönetimi yapabilmelidir.”

“İletişim kurma, anlayışlı olma, empati yapabilme önemlidir.”

Tablo 6: Okul Müdürlerinin Duyarlılık Yönetimindeki Roller

TEMA	PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ (N)
Çok yönlü ve aktif olmalıdır	1
Girişimci olmalıdır	1
İletişimi sağlamalıdır	4
Okul müdürleri liderdir	3
Öğretmenlere ve çalışanlara saygılı olmalıdır	1
Sorumluluk sahibi olmalıdır ve iş takibi yapmalıdır	1
Sorun çözmelidir	3
Yol gösterici olmalıdır	1

Tablo 6’da görüldüğü gibi paydaş görüşlerine göre okul müdürlerinin okul yönetimi hakkında okul müdürlerinin çok yönlü ve aktif olmaları gerektiği, girişimci olmaları, iletişimi sağlamaları, lider olmaları, öğretmenlere ve çalışanlara saygılı olmaları, sorumluluk sahibi olmaları ve iş takibi yapmaları, sorun çözmeleri, yol gösterici olmaları görüşlerini ortaya koymuşlardır. Paydaşların çoğu, iletişimi sağlamaları gerektiği yönünde görüşlerini bildirmiştir. Bunun nedeninin, iletişimin okul müdürlerinin en önemli özelliği olmasından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Bayar ve Zengin (2021)’e göre başarılı bir okul yöneticisi okulundaki öğretmenlerle sürekli iletişim halinde olması gerekmektedir. Ayrıca güçlü, yazılı-sözlü iletişim becerilerine sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

İkinci en çok seçilen görüşlerden bir tanesi ise okul müdürlerinin sorun çözücü olmaları gerektiği yönünde belirtilmiştir. Okul içerisinde ortaya çıkan problemlerin çözümlenmesinin de hem eğitimin hem de öğretmenlerin etkili çalışmasına katkı koyabilmektedir. Bununla birlikte okul müdürleri liderdir görüşü de belirtilmiştir. Bunun nedeni ise okul müdürlerinin liderlik özellikleri yöneticiliğin ayrılmaz bir parçası olarak düşünülmesi olabilmektir.

Katılımcıların görüşlerinin bir kısmı aşağıda belirtilmiştir.

“Okul müdürleri önce lider olmalıdır.”

“Okul müdürü liderlik etmelidir. Çok yönlü ve aktif olmalıdır.”

“Girişimcilik ve paylaşımcılık ruhuyla okulu geliştirmelidir.”

“Öğretmen, öğrenci, çalışanlar arasındaki bağlantıyı sağlamaktadır.”

“Okul müdürü rehberdir. Yol gösterici ve sorun çözücüdür. Kriz çözendir.”

“Okul iklimi ve kültürünü oluşturandır. Etkili iletişim, profesyonellik, liderlik özelliklerini taşıyan kişidir.”

“Sorunlara çözüm üreten kişidir.”

“Yeterli alan bilgisine sahip olmalıdır. Birleştirici ve dengeli bir tutum sergilemelidir.”

“İş takibi yapabilen ve empati kurabilen kişi olmalıdır.”

“Karar almak ve uygulamak okul m¼d¼r¼n¼n g¼revidir.”

“İletişimi ve paylaşımı artırması ¼nemlidir.”

“İletişimi sağlayan, ¼ęretimde lider olan kişi olmalıdır.”

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu araştırmada K.K.T.C Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'na bağlı ilkokullar içerisinde seçilen 15 okul yöneticisinin duyarlılık yönetimindeki rollerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu bölümde araştırmanın nitel boyutları kapsamında elde edilen bulguların tartışılmasına yer verilmiştir.

5.1 Çalışmanın Nitel Boyutuna İlişkin Tartışma

5.1.1.Okul Yöneticilerinin Yönetimle İlgili Aldığı Eğitimlerle İlgili Tartışma

Bu araştırmaya göre okul yöneticilerinin yönetimle ilgili aldığı eğitimler ele alınmıştır. Bu bağlamda yapılan analizler sonucunda okul yöneticilerinin büyük çoğunluğu eğitim yönetimi ve denetimi üzerine yüksek lisans yaptığı ortaya konmuştur. Güngüz (2012)'e göre, eğitim yönetimi ve denetiminin amacı okul başarısını ve öğretimi geliştirmek, eğitimciler arasında demokratik çalışmaları desteklemek, öğrenci başarısını artırmak, eğitimsel eşitliği sağlamaktır. Böylece eğitimciler arasında en çok bilinen ve tercih edilen eğitim programı olmaktadır. Bunun yanı sıra, Umur ve Demirtaş (2016) da Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı'nın tercih edilmesinin nedeninin öğretmenlerin kendilerini bu alanda genişletmesi ve farkındalığa sahip olmak istemeleri olduğu belirtilmiştir.

5.1.2. Müdür-Öğretmen, Müdür-Öğrenci, Öğretmen-Öğrenci İlişkisinin Tanımı İle İlgili Tartışma

Okul yöneticilerinden müdür-öğretmen, müdür-öğrenci ve öğretmen-öğrenci ilişkisinin tanımı ile ilgili görüşler alınmıştır. Bu bağlamda, yapılan analizler sonucunda okul yöneticilerinin büyük çoğunluğu bu ilişkiyi güçlü iletişim olarak nitelendirmiştir. Bunun yanı

sıra, eşitliğin önemine de vurgu yapmışlardır. Karadaş ve Özer (2021)'e göre, okul yöneticilerinin yönetim tarzındaki olumlu davranışlar, öğretmenlerin müdürüne karşı duydukları güven, öğretmenler ve okul yöneticileri arasında iyi iletişimin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Böylece iyi iletişimin oluşması okul yöneticileri açısından önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra Ekici (2020)'ye göre öğretmenler – müdürler – öğrenciler arasında iyi bir ilişkinin olması açısından iletişim aracının çok iyi kullanılması gerektiğine değinmiştir. Bir okul müdürü başkasının fikirlerini öğrenmeli, davranışları hakkında fikir sahibi olmalıdır. İletişim olmadan okul kültüründen söz edilemez.

5.1.3 Duyarlılık Yönetimine İlişkin Tartışma

Okul yöneticilerinden duyarlılık yönetiminin tanımına ilişkin görüşler alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda okul müdürlerinin büyük çoğunluğu duyarlılık yönetimini 'etkili iletişim' olarak tanımlamayı tercih etmişlerdir. Bunun yanı sıra, ikinci en çok belirtilen tanım ise 'bir bireyi anlamak' olarak belirtilmiştir. Akgül ve Yavuzer (2019)'e göre, tüm meslek gruplarında empati yeteneğinin gelişmiş olmasına önem verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bunun nedeni ise, insanlar empatik ilişkilerle iletişim kurabilirler, karşılarındaki insanları anlayabilirler, olumlu meslek hayatları oluşturabilirler. Empati ve iletişim birbirini tamamlayan parçalar gibidirler. Bunun yanı sıra Salmış (2011) da duyarlılık yönetiminin okul yönetiminin önemli bir parçası olduğunu belirtmektedir. Empati kurularak oluşturulan iletişimin bireyler arasında karşılıklı güven duygusunun oluşmasına yardımcı olur. Böylece okul ortamında başarının yakalanması daha kolay olur.

5.1.4. Okulda Yaşanan Zorluklara İlişkin Tartışma

Okul müdürlerinin okulda yaşadığı zorluklarla ilgili görüşler bildirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda farklı karakter özelliklerinin olması, iletişim eksikliği ve veli problemleri okulda yaşanan zorluklar arasında en çok ifade edilen görüşler olarak belirtilmiştir.

Özdoğan (2021)'ya göre, velilerin yeterince sorumluluk bilince olmaması, öğretmeni değersizleştiren davranış göstermesi, velilerin kendi aralarındaki problemleri okula yansıtması gibi sorunların öğretmenlerin okul ortamında en çok karşılaştıkları problemler arasında gösterilmektedir. Bunun yanı sıra, Balcı (2011)'ya göre, eğitim bir etkileşme sürecidir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, çalışanların arasında oluşan iletişim eksikliğinin okul ortamında huzursuzluk yaratmasına, işbirliği sorunlarına yol açmasına ve uyumsuz davranışlara sebebiyet vermektedir. Demirtaş ve Ekmekyapar (2012) okullardaki öğretmenlerde ve çalışanlarda farklı karakter özelliklerinin olması okul kültürünü ciddi anlamda etkilediğini ortaya koymuştur. Bundan dolayı, okul yöneticilerinin bu tarz sorunların oluşmasında dikkatli olması gerektiği belirtilmiştir.

5.1.5. Okul Müdürlerinin Sorunların Çözümündeki Rollerine İlişkin Tartışma

Okul müdürleri, okul ortamında bulunan sorunların çözümüne dair okul müdürlerinin rollerine ilişkin görüşlerini bildirmiştir. Yapılan analizler sonucunda okul müdürlerinin sorunların çözümünde rol oynayan en büyük özelliğın empati yeteneğine sahip olmalarıdır. Aslanargun ve Bozkurt (2012)'a göre, okul yöneticileri lider olarak bireysel ve mesleki nitelikleriyle diğer öğretmenler ve çalışanlar için rol model olmaktadır. Okul yöneticileri sorumluluk bilinciyle yönetim görevini yerine getirmenin yanı sıra, okuldaki diğer insanlarla empati kurmak, kendisini onların yerine koymak ve her zaman iletişimi sağlamak sorunların çözülmesi açısından büyük rol oynamaktadır. Tutar ve Yılmaz (2012) da empati

yeteneğinin liderlerin en önemli özelliğinin olduğunu belirtmiştir. Etkili iletişim kurabilen ve empati yeteneğine sahip bireyler sorunları daha kolay çözer ve daha isabetli kararlar alabilirler.

5.1.6. Okul Müdürlerinin Duyarlılık Yönetimindeki Rollerine İlişkin Tartışma

Okul yöneticileri, okul müdürlerinin duyarlılık yönetimindeki rollerine ilişkin görüşlerini bildirmiştir. Yapılan analizler sonucunda okul müdürlerinin duyarlılık yönetimindeki en önemli rollerinin iletişimi sağlamaları olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, okul yöneticilerinin liderlik özelliklerini taşımaları gerektiği ve sorun çözmeye odaklanmaları gerektiği de belirtilmiştir. Gedikoğlu, Şahin ve Büyükelbaşı (2004)'ya göre, okul yöneticilerinin yönetim anlayışının planlara aşırı bağlı, belirlenmiş amaçlara hizmet eden, aşırı kontrolcü olmaması bunun yerine, öğretmenleri okulun değerleri etrafında toplayabilen, anlamlı iletişim kurabilen yönetim anlayışı benimsenmelidir. Bunun yanı sıra, okul ortamında bulunan sorunlara çözüm üretebilen, öğretmenlerle birlikte hareket edebilen, okulun tüm personeline değerli olduğunu hissettirebilen yönetim anlayışının da okul yönetiminde etkili olduğu belirtilmiştir (Özdemir, 2006).

Bölüm VI

Sonuçlar ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Aşağıda araştırma bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar alt başlıklar halinde sunulmuştur.

- Öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etme nedenleri arasında meslek sevgisi bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerine olan adanmışlık duyguları kendilerini yöneticilik kademesine yönlendirmelerini sağlamıştır. Bununla beraber öğretmenlerin eğitime destek vermeleri ve eğitim kalitesini artırmak istemeleri onların yöneticilik kademesine ilerlemesini sağlamıştır. Tohidi ve Jabbari (2012)'ye göre okul yöneticilerinin bu mesleği seçmelerindeki nedenleri arasında iletişim, mesleki sevgi, aidiyet, zorlu görevi üstlenme, hedefle özdeşleşme gibi becerilerine sahip olmalarıdır.
- Okul müdürlerinin yöneticiliği seçmelerindeki faktörler arasında meslek yaşamlarında deneyimlemiş oldukları olumsuz yaşantılar vardır. Ayrıca, okul yöneticilerinin sahip oldukları liderlik becerileri de kendilerinin bu yönde teşvik edilmesini sağlamıştır. Carey (2017)'e göre okul yöneticilerinin geçmişte deneyimlemiş oldukları yaşantılar kendilerini etkilemekte ve okul yöneticiliğine teşvik etmektedir. Bundan dolayı, okul yöneticiliğini seçme nedenleri daha bilimsel temellere dayandırılmalıdır.

- Okul yöneticilerinin en çok almış oldukları eğitimler arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı yer almaktadır. Programın eğitim kurumlarına uygun ve kullanışlı olması okul yöneticilerinin programı seçmelerindeki en büyük etken olarak gösterilmiştir. Kahraman ve Türkay (2016)'a göre Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı'nı seçmelerindeki en önemli etkenin kariyer ve meslek bilgilerini geliştirmeleri açısından en uygun program olmasıdır.
- Okul yöneticileri, müdür – öğretmen, öğretmen – öğrenci, müdür – öğrenci ilişkisinin tanımını 'güçlü iletişim' olarak tanımlamıştır. Ayrıca, okul yöneticileri duyarlılık yönetimini 'etkili iletişim' olarak tanımlamıştır. Argon ve Zafer (2009) da okul yöneticilerinin iletişim araçlarından sürekli yararlanmaları gerektiğini belirtmiştir. Aksi takdirde, okul yöneticisi doğru bilgiyi kısa zamanda elde edemezse doğru ve hızlı kararlar alamaz.
- Okul yöneticileri okullarda yaşanan zorlukları öğretmenlerin farklı karakterlere sahip olmasıyla ilişkilendirmiştir. Okul içerisindeki iletişim eksikliğine de değinerek, iletişimin okulun ayrılmaz bir parçası olduğu bildirilmiştir. Bununla beraber, okul yöneticileri veli problemlerine de değinerek, velilerin çocukları ile daha çok ilgilenmesi gerektiğine değindi. Okyay ve Sönmezer (2023) de velilerin aile içinde yaşadıkları sorunlar nedeniyle, okula çağrılmalarına rağmen gelmemeleri veli ilgisizliğiyle sonuçlandığını ve öğrencileri olumsuz yönde etkilediğini belirtti.
- Okul müdürlerinin sorunların çözümündeki en büyük rollerinin 'empati yapabilme' becerisine sahip olmaları gerektiği bildirilmiştir. Okul içerisinde anlayış ve hoşgörünün önemine değinilmiştir.
- Okul müdürlerinin okul yönetimindeki en büyük rolünün okul içerisinde iletişimi sağlamaları gerektiği yönündedir.

Öneriler

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında araştırma sonuçlarına göre öneriler ve araştırmacılara yönelik öneriler bulunmaktadır.

Araştırma Sonuçlarına Göre Öneriler

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda geliştirilen öneriler maddeler halinde sıralanmıştır.

- Göreve yeni başlayacak okul müdürlerinin seçilirken iletişim becerisi yüksek bireylerin seçilmesi sağlanabilir. Göreve başlamadan önce okul yöneticilerine etkili iletişim kursları verilebilir. Şanlı ve Altun(2014)'a göre, etkili bir yönetimin ön koşulu etkili bir iletişimdir. İletişim, insan davranışlarını etkileyen süreçlerden en önemlisidir. Böylece tüm yönetim süreçlerinin en temelini oluşturur.
- Okul yöneticileri mülakatlar esnasında titizlikle seçilmelidir.
- Göreve seçilecek okul yöneticilerinin mutlaka Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmış olan bireyler seçilebilir. Alp ve Şen (2021) eğitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans yapmış öğretmenlerin alanda uzmanlaşan, yönetim ve yöneticiliği kavrayan, nitelikli, yönetici özelliklerine sahip kalifiye bireyler olmasını sağlamaktadır. Bu yüzden öğretmenlerin eğitim yönetimi ve denetimi alanında uzmanlaşmalarının okul yönetimi açısından uygun olduğunu belirtmiştir.
- Okul yöneticiliğine başlamadan önce stajyer yöneticilik gibi deneme süresi olan uygulamalar yaptırılabilir. Türkmenoğlu ve Bülbül (2015)'e göre okul yöneticiliği birtakım yeterlikleri beraberinde getirir. Bu yüzden bu sorumlulukları üstlenmek zor bir durumdur. Okul yöneticiliğine başlanmadan önce belirli bir adaylık döneminden geçirilmelidir. Okul yöneticilerinin göreve geliş biçimleri okul kültürünün oluşturulması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- K.K.T.C’de bulunan Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı diğer ilkokullarda da araştırma yapılmaya devam edilmesi ve katılımcı sayısının artırılmasıyla birlikte çalışmanın genişletilmesi sağlanabilir.
- Yapılan araştırmanın Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ortaokullarda da okul müdürlerine yapılması ve katılımcı sayısının artması sağlanabilir. Böylece duyarlılık yönetimi doğrutusunda yapılan çalışmanın genişletilerek eğitime katkı koyması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, C., & Başar, M. A. (2004). İlköğretim okul müdürlerinin yönetsel görevlere ayırdıkları zaman ve bunları önemli görme dereceleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 38(38), 170-197.
- Akgül, N., & Yavuzer, N. (2017). Kişilerarası duyarlılık eğitiminin üniversite öğrencilerinin empati ve iletişim becerilerine etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 539-554.
- Alp, Ö. & Şen, S. (2021). Eğitim yönetimi ve denetimi alanında yazılan lisansüstü nicel tezlerin incelenmesi: bir sistematik derleme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 19(1), 24-53.
- Argon, T. ve Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim sürecinde yaşadıkları problemler. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 99-123
- ASLAN, U. URHANOĞLU, İ., BAYIRLI, H., & (2021). Sınıf öğretmenlerinin Covid-19 pandemi sürecinde yürütülen uzaktan eğitime ilişkin deneyimleri. *Uluslararası Bilim ve Eğitim Dergisi*, 4(3), 226-251.
- Aslanargun, E., & Bozkurt, S. (2012). Okul Müdürlerinin Okul Yönetiminde Karşılaştığı Sorunlar. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(2).
- Babaoğlan, E., NALBANT, A., & ÇELİK, E. (2017). OKUL BAŞARISINA OKUL YÖNETİCİSİNİN ETKİSİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 93-109.
- Bakioğlu, A., & İnandı, A. G. Y. (2001). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 513-529.
- Balcı, A. (2011). Etkili Okul ve Okul Geliştirme, Ankara: Pegem A Yayınları.
- Balcı, A. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem Teknik ve İlkeler (11. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Baltacı, A. (2017) Nitel Veri Analizinde Miles – Huberman Modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3(1), 1-15
- Balyer, A. (2012). Çağdaş okul müdürlerinin değişen rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 75-93.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- BAYAR, A., ZENGİN, A. (2021). Okul yöneticileri ile öğretmenler arasında meydana gelen iletişim problemlerinin eğitime yansımaları. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 5(2), 263-278.
- Baymur, F. (1990). Çağımızda insan ilişkilerinin artan önemi ve bu hususun eğitimde dikkate alınması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 1(1), 16-26.
- Berg, B. L., Lune, H. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. EĞİTİM YAYINEVİ.

Birekul, M.(2016) Eğitim ve Okul Yönetimi.

BİREKUL, M. (2018). ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA OKUL MÜDÜRLERİNİN LİDERLİK ROLLERİ LEADERSHIP ROLES OF SCHOOL PRINCIPALS IN PRIVATE EDUCATION INSTITUTIONS. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(24), 1652-1671.

Bursalıoğlu, Ziya. (2000). Eğitimde Yönetimi Anlamak Sistemi Çözümlemek, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bursalıoğlu, Z. (2018). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış (18. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

BOONE, Louis E. ve KURTZ, David L., (2013). Çağdaş İşletme, Çev. Ed. Azmi YALÇIN, 14. Basımdan Çeviri, İstanbul: Nobel Yayıncılık

Can, E. (2022). Okul yönetiminin sorunları: Okul müdürlerinin değerlendirmeleri. *Yaşadıkça Eğitim*, 36(2), 402-433.

Carey, C. C. (2017). Motivation and preparation of teachers who become assistant principals. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Kansas.

Corey, C.(1970) Sensitivity Management.

ÇELİKTEN, Y., YILDIRIM, A., ÇELİKTEN, M., & AYYILDIZ, K. (2019). Profesyonel okul yöneticiliği ve kadın faktörü. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 123-143.

Çolak, İ., ALTINKURT, Y., & YILMAZ, K. (2018). Örgütsel güç mesafesi ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(4), 671-686.

Demirbilek, M., & Çetin, M. (2021). Okul Müdürlerinin Sürdürülebilir Yönetim Davranışları. *International Journal of Management and Administration*, 5(10), 1-36.

Erkan, S. (2010). Deprem Yaşayan ve Yaşamayan Okul öncesi Çocukların Davranışsal/Duygusal Sorunlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi . Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 28 (28) , 55-66 .

Erdem, A. (2011). İLETİŞİM SÜRECİNDE GERİ BİLDİRİMİN ÖNEMİ VE İLETİŞİME KATKISI. *Erciyes İletişim Dergisi*, 1(3).

EKİCİ, C. (2020). İlkokul yöneticileri ile öğretmenler arasındaki iletişim durumlarının incelenmesi. *International Journal of Scholars in Education*, 3(2), 292-311.

Eriş, H.M., Ay, Ş., Padem, S. ve (2010). Teknik Öğretmen Adaylarının Eleştirel Düşünme Eğilimleri ve Öğrenme Stilleri.

Demirtaş, Z., & Ekmekyapar, M. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin değerlere dayalı yönetim uygulamalarının okul kültürüne etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(4), 523-554

Gedikoğlu, T., Şahin, S. ve Büyükelbaşı, (2004). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Davranışlarına İlişkin Yönetici Ve Öğretmen Algıları, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 19, 73-84.

- Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23, (2), 61-85.
- Gündüz, H. Dağlı, A. (2008). YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ ve ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ (Diyarbakır İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 12-35.
- Gündüz, Y. (2012). EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE DENETİMİN GEREKLİLİĞİ: KURAMSAL BİR ÇALIŞMA. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (34).
- Gürüz, D., & Temel-Eğinli, A. (2011). Kişilerarası iletişim. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- KAHRAMAN, Ü., & Türkay, T. O. K. (2016). Eğitim yönetimi denetimi planlaması ve ekonomisi lisansüstü öğrencilerinin aldıkları eğitim hakkındaki görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 147-164.
- Kaşıkcı, B. (2015). Öğretmen ve Müdür Yardımcıları Görüşlerine Göre İlkokul Müdürlerinin Yönetim Becerileri (Sultangazi Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Türkiye.
- KAZAK, E. (2021) Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Tercih Etme Nedenleri. *AJELI-Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 9(1), 59-73.
- Karadaş, H., & Özer, N. (2021). Okul müdürlerinin yönetim tarzları ile müdür öğretmen ilişkilerinde güven. *International Journal of Society Researches*, 17(34), 125-153.
- Karataş, İ. H. BULUT, T (2020). Milli eğitim şuralarında eğitim ve okul yöneticiliği. *Alanyazın*, 1(2), 108-130.
- Keçeci, H. (2012). Okul müdürlerinin yönetsel yaklaşımlarının incelenmesi (Uşak ili örneği) (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak
- Kocabaş, İ., & Karaköse, T. (2005). OKUL MÜDÜRLERİNİN TUTUM VE DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYONUNA ETKİSİ (ÖZEL VE DEVLET OKULU ÖRNEĞİ). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 79-93.
- Köse, A. (2018). Okul Müdür Yardımcılarının Bakış Açılılarıyla Okul Müdür Yardımcılığı Görevi: Bir Öz Değerlendirme. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research*, 5(16).
- Marymount University (2021) Educational Leadership: What is it and Why is it Important? [Educational Leadership: What Is It and Why Is It Important? \(marymount.edu\)](https://www.marymount.edu/educational-leadership) (online) 10.05.2023 tarihinde elde edilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı
- Milli Eğitim Dergisi (2003) İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlikler. Sayı 160.
- Morley, K. (2017). Generative Leadership How Coaching More and Controlling Less Doubles Productivity. Whitepaper 1: for Senior Organizational and Human Resources Leaders.

karenmorley.com.au/wordpress/wp-content/uploads/2018/01/6-1-18-Generative-LeadershipWhitepaper-1.pdf adresinden 10.05.2023 tarihinde elde edilmiştir.

MÜCEVHER, M. H., & ERDEM, R. (2019). BAŞARILI YÖNETİCİ VE YÖNETİCİLİK: KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 48-77.

Tohidi, H. and Jabbari, M. M. (2012). The effects of motivation in education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 31, 820-824.

Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2012). İletişim (8. baskı). Ankara: Seçkin Yayınları

Türkmenoğlu, G. ve Bülbül, T. (2015). Okul yöneticilerinin göreve geliş biçimlerinin okul kültürüne yansımaları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 526-549

Türk Dil Kurumu

Umur, Z. and Demirtaş, H., 2016. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programına ilişkin öğrenci ve öğretim üyelerinin görüşleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(3), pp.31-48.

USTA, M. E., & Fevzeddin, B. O. Ğ. A. (2021). Okul yöneticilerinin okul yönetiminde yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri. *Harran Maarif Dergisi*, 6(1), 18-49.

UNESCO

Uğur, S. S., & Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayrimında Kişisel Farklılıkların Rolü. *Organizasyon ve yönetim bilimleri dergisi*, 6(1), 122-136.

Okyay, Ö., Özsoy, M. M., Sönmezer, S., & Koşar, S. (2023). Okul müdürlüğünün ilk yıllarında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(1), 1-16.

Özdemir, A. (2006). Okul Kültürünün Oluşturulması Ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen Ve onlarda Gözlenen Davranışlar, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (4), 411-433.

ÖZDEMİR, T. Y., KARTAL, S. E., & Yirci, R. (2014). Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme yaklaşımları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(2).

ÖZDOĞRU, M. (2021). İlkokullarda öğretmen-veli ilişkisinde yaşanan sorunlara ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Temel Eğitim Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 68-76.

Özodaşık, M., 2012. Halkla İlişkiler ve İletişim. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Rakhymzhanov, A., & Türker, K. U. R. T. (2022). Öğretmen Liderliği ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve Öğrenen Örgüt Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 1-17.

Salmış, F. (2011). İletişim ve empati kaybı. İstanbul: Elit Kültür Yayınları

Satıcı, Ö.(2000) Yönetim nedir. Ankara

Sarpkaya, R. (2002). Eğitim örgütlerinde çatışma yönetimi ve bir örnek olay. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31(31), 414-429.

- Sertoğlu,R. (2010) Stratejik Liderlik. İstanbul: Etap Yayınevi.
- Sezer, Ş., & Engin, G. (2021). School principals' views on selecting, training and appointment of administrator for schools: A case study. *Eğitim Ve Bilim*, 46(206).
- ŞANLI, Ö., ALTUN, M., & KARACA, R. (2014). Okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin öğretmen ve öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(2).
- Şimşek ve Özgener (2016) Organizasyonlarda Sorumluluk. Dergipark
- Sowiyah, S. (2016). Headmasters' effectiveness in making decisions through an emotional intelligence approach. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(1).
- SÖNMEZ, H., Osman, T. Ü. R. K., KOYUN, M., TÜRKAN, E., & YILMAZ, İ. (2022). EĞİTİM YÖNETİMİ VE YÖNETİCİLERİN ROLLERİ. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*.
- ÜNAL, H. G. H. B. B. (2022). TÜRKİYE'DE EĞİTİM VE ÖĞRETİM ALANINDA ÇEVRE EĞİTİMİ İLE İLGİLİ DOKTORA TEZLERİNİN İNCELENMESİ. *Tarih Okulu Dergisi*, 15(56), 298-321.
- Ozulu, İ. (2013). Yeni Nesil Öğretmenlerin Yönetici Olma Eğilimleri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
- Özdoğru, M. (2021). İlkokullarda öğretmen-veli ilişkisinde yaşanan sorunlara ilişkin öğretmen görüşleri . *Uluslararası Temel Eğitim Çalışmaları Dergisi* , 2 (1) , 68-76
- Yazıcı, H., (2009). Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (8. Baskı) Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin.

Yakın Doğu Üniversitesi
Etik İzni İçin Başvuru Formu

1. Araştırmanın Başlığı
DUYARLILIK YÖNETİMİNDE OKUL MÜDÜRLERİNİN ROLLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

2. Başvuran	
Açık İsim ve İmza	Dizem Akif
Enstitü	<i>Eğitim Bilimleri</i>
Bölüm	<i>Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi, Planlaması Yüksek Lisans Programı</i>
E-posta adresi ve telefon numarası	<i><u>dizemakif8@gmail.com</u> 05338885511</i>

3. Araştırma Ekibi	
Açık İsim, Kurum ve İmza:	Prof. Dr. Fahriye Altınay
Araştırmadaki Rolü:	Tez Danışmanı
Email:	fahriye.altinay@neu.edu.tr

4. Maddi Teşvik Veren Kurumla İlgili Bilgiler	
Teşviki veren kurumun ismi	-
İrtibat kişisi	-
E-posta adresi ve telefon numarası	-

5. Önerilen Araştırmanın Tarihleri	
Başlangıç Tarihi	<i>Mart 2023</i>
Bitiş Tarihi	<i>Ağustos 2023</i>

6. Araştırmanızın amacını kısaca anlatınız.

Araştırmanın amacı K.K.T.C'deki okul yöneticilerinin duyarlılık yönetiminde rollerinin değerlendirilmesidir. Duyarlı olabilmek, problemlere karşı hassasiyet gösterebilmek okul yöneticilerinin önemli liderlik özellikleri arasındadır. Araştırmanın içeriğinde müdür – öğretmen, öğretmen – öğrenci ilişkisi ele alınması planlanmaktadır. Bunun yanı sıra, okul müdürlerinin karşılaştıkları zorluklar açısından ne kadar ve nasıl duyarlılık oldukları gösterdikleri araştırılacaktır.

7. Veri toplama sürecinde izlenecek olan yöntem ve prosedürleri kısaca anlatınız. Lütfen burada detaylandırdığınız yöntemlerle ilgili gereken materyalleri/dokümanları başvurunuza ekleyiniz (örneğin görüşme soruları, aydınlatılmış onam ve bilgi formları).

Veri toplama yöntemi olarak görüşme soruları kullanılacaktır. Kullanılan görüşme sorularında okul müdürlerinin cevaplama gereken sorular bulunmaktadır. Görüşme soruları araştırmacı (kendim) tarafından hazırlanacaktır. Veriler araştırmacı (Kendim) tarafından toplanacaktır. Verileri hem laptobumda kilitli olarak hem de dosyada saklı bir şekilde saklamayı planlamaktayım. Verilerin toplanması verilerin verildiği tarihten 15 gün içinde toplanması hedeflenmektedir. Araştırmanın hedef kitlesi K.K.T.C.'deki okul müdürleridir. Katılımcılara herhangi bir teşvik verilmeyecektir. Katılımcılar (okul müdürleri) verilen görüşme sorularını onaylamadıkları takdirde araştırmaya dahil edilmeyecektir.

8. Savunmasız/zayıf gruplardan (örneğin tutuklular, reşit olmayan kişiler, sosyoekonomik olarak dezavantajlı olan kişiler vs.) veri toplamayı planlıyor musunuz? Eğer planlıyorsanız, bu gruplara nasıl ulaşacağınızı ve araştırma süresince haklarını nasıl koruyacağınızı anlatınız.

Hayır

9. Araştırmanız yanıltma tekniğini gerektirmekte midir? Eğer öyleyse, bunun nedenlerini açıkça belirtiniz ve yapacağınız bilgilendirme sürecinin detaylarını anlatınız. Eğer katılımcılardan bilgi saklanacaksa, tam bilgilerin ne zaman ve nasıl verileceğini anlatınız.

Hayır

10. Katılımcılar üzerinde oluşabilecek herhangi psikolojik veya fiziksel zarar öngörüyor musunuz? Eğer görüyorsanız, bu zararı nasıl en aza indirmeyi ya da ortadan kaldırmayı planlıyorsunuz?

Hayır

11. Verileri nerede ve ne kadar uzun bir süre ile saklamayı planlıyorsunuz? Kişisel bilgilerin başka kişiler tarafından ele geçirilmemesi için hangi önlemleri alacağınızı anlatınız.

Verileri hem laptobumda kilitli olarak hem de dosyalı bir şekilde saklamayı planlıyorum.

12. Başvuru tarihi

Mart 2023

Önemli Not: Lütfen gereken veri toplama materyallerini (Sorular Listesi, Katılımcı Bilgilendirme Formları, Aydınlatılmış Onam Formları vs.) başvurunuza ekleyiniz ve dokümanı **TEK BİR PDF** dosyası olarak kaydettikten sonra ilgili e-posta adresine gönderiniz.

AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Duyarlılık Yönetiminde Okul Müdürlerinin Rollerinin Değerlendirilmesi

Yapılan araştırma aracılığıyla okul müdürlerinin duyarlılık yönetimine ilişkin rollerinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Görüşme soruları ile veriler elde edilecektir. Bu araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayalı olup, araştırmaya katılıp katılmamanız hiçbir şekilde notlarınızı etkilemeyecektir. Bu çalışma süresince toplanan veriler yalnızca akademik araştırma amacı ile kullanılacaktır. Katılımcılar çalışmadan istediği zaman çekilebilirler. Eğer çalışmadan çekilirlerse, toplanan tüm veriler veri tabanından silinecektir ve çalışmada kullanılmayacaktır.

Dizem Akif

Eğitim Yönetimi Denetimi Ekonomisi Planlaması

dizemakif8@gmail.com

0533 888 55 11

GÖRÜŞME SORULARI

1.Cinsiyetiniz a.Kadın b.Erkek

**2.Yaşınız a.25 yaş ve altı b.26-30 yaş c.31-35 yaş d.36-40 yaş
e.41 yaş ve üstü**

**3.Öğretmenlikteki Kıdeminiz a.5 yıl ve altı b.6-10 yıl c.11-15 yıl d.16-
20 yıl e. 21 yıl ve üstü**

**4.Yöneticilikteki kıdeminiz a.3 yıl ve altı b.4-6 yıl c.7-9 yıl
d.10 yıl ve üstü**

5.En son mezun olduğunuz eğitim kurumu ve programı

6.Yönetici olmadan önce yönetimle ilgili herhangi bir eğitim (lisans üstü eğitim, hizmet içi eğitim) aldınız mı? Aldıysanız bu eğitim hakkında bilgi verir misiniz? Bu eğitimlerden herhangi birini aldıysanız yöneticiliğe uyumunuzu kolaylaştırdı mı?

7.Öğretmen - öğrenci, öğretmen-müdür, öğrenci - müdür ilişkilerini nasıl tanımlarsınız?

8.Duyarlılık yönetimini nasıl tanımlarsınız?

9.Okulu ilgilendiren insan ilişkileri yönünden yaşanan zorluklar nelerdir?

10.Sorunların çözümlenmesi konusunda okul müdürlerinin rollerinin neler olduğunu düşünüyorsunuz?

11.Sizce bir okul yöneticisinin duyarlılık yönetimindeki önemli rolleri nelerdir?

BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

04.09.2023

Sayın Dizem Akif

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2023/1028 proje numaralı ve **“Duyarlılık Yönetiminde Okul Müdürlerinin Rollerinin Değerlendirilmesi”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.



Prof. Dr. Aşkın KİRAZ

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Koordinatörü