

**JCAS
JOURNAL OF
CONTEMPORARY
ADMINISTRATIVE
SCIENCES**

**ÇYBD
ÇAĞDAŞ YÖNETİM
BİLİMLERİ DERGİSİ**

ISSN:2564-7490

Eğitim Yöneticileri ve Uzmanları Derneği

<http://www.cybd-jcas.com>

Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi ÇYBD

Journal of Contemporary Administrative Science JCAS

Cilt 8, Sayı 2, EKİM 2021, ISSN 2564-7490

Vol. 8, Issue 2, OCTOBER 2021, ISSN 2564-7490

EYUDER Adına Dergi Yöneticisi

Dr. Öğrt. Üyesi Adem ÇİLEK

Journal Manager on Behalf of the EYUDER

Asst. Prof. Dr. Adem ÇİLEK

Editör

Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN Yozgat Bozok Ün.

Editor in Chief

Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN Yozgat Bozok Ün.

Editör Yardımcısı

Doç. Dr. Ferah GÜÇLÜ YILMAZ MEB Pers. Gen.Müd.

Vise Editor

Assoc. Prof. Dr. Ferah GÜÇLÜ YILMAZ Min. of Nat. Ed.

Alan Editörleri

Eğitim Yönetimi

Prof. Dr. Nurhayat ÇELEBİ Karabük Ün.

Prof. Dr. Sevilay ŞAHİN Gaziantep Ün.

Doç. Dr. Metin ÖZKAN Gaziantep Ün.

Dr. Mehtap NAİLLİOĞLU KAYMAK MEB

Section Editors

Eğitim Yönetimi

Prof. Dr. Nurhayat ÇELEBİ Karabük Ün.

Prof. Dr. Sevilay ŞAHİN Gaziantep Ün.

Assoc. Prof. Dr. Metin ÖZKAN Gaziantep Ün.

Dr. Mehtap NAİLLİOĞLU KAYMAK MEB.

Spor Bilimleri

Prof. Dr. Fatma ÇELİK KAYAPINAR İzmir Demokrasi Ün.

Sports Science

Prof. Dr. Fatma ÇELİK KAYAPINAR İzmir Demokrasi Ün.

Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme

Doç. Dr. Yeşim ÖZER ÖZKAN Gaziantep Ün.

Dr. Öğr. Üyesi Gözde SIRGANCI Yozgat Bozok Ün.

Assesment and Evaluation in education

Assoc. Prof. Dr. Yeşim ÖZER ÖZKAN Gaziantep Ün.

Asst. Prof. Dr. Gözde SIRGANCI Yozgat Bozok Ün.

Fen Bilgisi Eğitimi

Doç. Dr. Fatma YAMAN Yozgat Bozok Ün.

Dr. Öğr. Üyesi Duygu METİN PETEN Ege Ün.

Science Education

Assoc. Prof. Dr. Fatma YAMAN Yozgat Bozok Ün.

Asst. Prof. Dr. Duygu METİN PETEN Ege Ün.

Okul Öncesi Eğitimi

Doç. Dr. Vuslat OĞUZ ATICI Mersin Ün.

Dr. Öğr. Üyesi İpek KARLIDAĞ Yozgat Bozok Ün.

Preschool Education

Assoc. Prof. Dr. Vuslat OĞUZ ATICI Mersin Ün.

Asst. Prof. Dr. İpek KARLIDAĞ Yozgat Bozok Ün.

Sınıf Eğitimi

Doç. Dr. Behsat SAVAŞ İzmir Demokrasi Ün.

Classroom Education

Assoc. Prof. Dr. Behsat SAVAŞ İzmir Demokrasi Ün.

Türkçe Dil Editörü

Dr. Öğr.Üyesi Yağmur Özge UĞURELLİ Yozgat B. Ün.

Turkish Language Editor

Asst. Prof. Dr. Yağmur Özge UĞURELLİ Yozgat Bozok Ün.

İngilizce Dil Editörü

Dr. Öğr.Üyesi Berna YÜNER Yozgat Bozok Ün.

English Language Editor

Asst. Prof. Dr. Berna YÜNER Yozgat Bozok Ün.

Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi
ÇYBD

Cilt 8, Sayı 2, EKİM 2021, ISSN 2564-7490

Journal of Contemporary Administrative Science
JCAS

Vol.8, Issue 2, OCTOBER 2021, ISSN 2564-7490

Bu dergi **Google Akademik, Türk Eğitim İndeksi** ve **SOBIAD** veri tabanında yer almaktadır.

Bu dergi 2014 yılından itibaren yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli ve uluslararası bir dergidir.

This journal takes place at **Google Scholar, Turkish Education Index** and **SOBIAD** data base.

This journal is a peer-reviewed and international journal published twice a year since 2014.

Yayın Kurulu	Editorial Board
Prof. Dr. Yüksel KAVAK TED Ün.	Prof. Dr. Yüksel KAVAK TED Ün.
Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ İstanbul Ün.	Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ İstanbul Ün.
Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN Yozgat Bozok Ün.	Prof. Dr. Emine BABAOĞLAN Yozgat Bozok Ün.
Prof. Dr. Feyzi ULUĞ Gazi Ün.	Prof. Dr. Feyzi ULUĞ Gazi Ün.
Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ Gazi Ün.	Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ Gazi Ün.
Prof. Dr. Nurhayat ÇELEBİ Karabük Ün.	Prof. Dr. Nurhayat ÇELEBİ Karabük Ün.
Prof. Dr. Nuri BALOĞLU Ahi Evran Ün.	Prof. Dr. Nuri BALOĞLU Ahi Evran Ün.
Prof. Dr. Peter LITCHKA Loyola Ün.	Prof. Dr. Peter LITCHKA Loyola Ün.
Prof. Dr. Quintin ROBINSON Santa Clara Ün.	Prof. Dr. Quintin ROBINSON Santa Clara Ün.
Prof. Dr. Songül ALTINIŞIK	Prof. Dr. Songül ALTINIŞIK
Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN Başkent Ün.	Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN Başkent Ün.
Prof. Dr. Sevilay ŞAHİN Gaziantep Ün.	Prof. Dr. Sevilay ŞAHİN Gaziantep Ün.
Prof. Dr. Temel ÇALIK Gazi Ün.	Prof. Dr. Temel ÇALIK Gazi Ün.
Prof. Dr. Walter POLKA Niagara Ün.	Prof. Dr. Walter POLKA Niagara Ün.

Sayı Hakemleri

Prof. Dr. Hakan UŞAKLI
Doç. Dr. Gülçin MUTLU
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN
Dr. Duygu ÖZEN KILIÇ

Issue Referees

Prof. Dr. Hakan UŞAKLI
Assoc. Prof. Dr. Gülçin MUTLU
Asst. Prof. Dr. Gökhan DEMİRHAN
Dr. Duygu ÖZEN KILIÇ

İletişim Bilgileri / Contact Details

e-Posta/e-Mail: cybd.jcas@gmail.com

e-Ağ/Web: http://www.cybd-jcas.com/

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

Okul Yöneticilerinin Atanma Usulüne İlişkin Öğretmen Görüşleri297-312
Teachers' Opinions Regarding the Method of Appointment of School Principals
Emin ŞEN, Hülya KASAPOĞLU TANKUTAY

Veli Tutumlarının Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkileri313-327
The Effects of Parent Attitudes on Student Achievement
Halil İbrahim KILIÇ, Yüksel GÜNDÜZ

Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi

Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi yılda iki kez yayınlanan, disiplinler-arası, hakemli ve akademik bir dergidir. ÇYBD'nin kapsamında; Eğitim Politikası; Eğitim Ekonomisi; Eğitim Yönetimi, Denetimi; Eğitim Felsefesi, Eğitim Tarihi, Eğitim Sosyolojisi; Eğitim Planlaması, Psikolojik Danışma ve Rehberlik; Okul öncesi Eğitimi; Özel Eğitimi; Yetişkin Eğitimi; Eğitimde Ölçme Değerlendirme, Eğitimde Araştırma Teknikleri; Eğitim Teknolojisi; Eğitimde Program Geliştirme ve Değerlendirme; Fen Bilgisi Eğitimi, Matematik Eğitimi; Fen Bilimleri Eğitimi, Güzel Sanatlar Eğitimi, Tiyatro ve Sahne Sanatları Eğitimi, Beden Eğitimi; Sosyal Bilgiler Eğitimi; Türkçe Eğitimi; Yabancı Dil Eğitimi, Bilgisayar Eğitimi ve eğitim ile ilgili olması kaydıyla diğer yazılar yer almaktadır. Dergide yayımlanan yazıların, her türlü bilimsel, hukukî, dil ve imlâ sorumlulukları yazarlarına aittir. Derginin amaç, kapsam, etik ilkeler, yayın politikası, araştırma ve yayın etiği, makale kabul süreci ve diğer tüm ayrıntılar derginin resmî web sitesinde mevcuttur (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/cybd>).

Etik İlkeler ve Yayın Politikası

Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi'nde, 2020 yılından itibaren elde edilen araştırma verilerinin kullanıldığı makalelerde, Etik Kurul Kararı ve/veya Araştırma İzni aranmaktadır. Etik kurul izni gerektiren araştırma makalelerinde, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) makalelerin ilk ve son sayfasında gösterilmektedir. Dergimize gönderilen bilimsel yazılarda, ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors) tavsiyeleri ile COPE (Committee on Publication Ethics)'un Editör ve Yazarlar için Uluslararası Standartlar dikkate alınmaktadır. "Yayın Etiği", "Araştırma Etiği" ve "Yasal/Özel izin belgesi alınması" ile ilgili ulusal ve uluslararası kurallara uyulması önemli görülmektedir. CYBD, kör hakemlik süreçlerini uygulamaktadır. Makaleler en az iki hakeme gönderilmektedir ve ihtiyaç halinde üçüncü hakemden görüş istenmektedir.

Journal of Contemporary Administrative Science

The Journal of Contemporary Management Sciences is an interdisciplinary, peer-reviewed academic journal published twice a year. Within the scope of JCAS; Education Policy; Education Economics; Education Management and Supervision; Educational Philosophy, History of Education, Educational Sociology; Educational Planning, Psychological Counselling and Guidance; Preschool Education; Special education; Adult Education; Measurement and Evaluation in Education; Research Techniques in Education; Education Technology; Program Development and Evaluation in Education; Science Education, Mathematics Education; Science Education, Fine Arts Education, Theatre and Performing Arts Education, Physical Education; Social Studies Education; Turkish Education; Other articles are included, provided that they are about Foreign Language Education, Computer Education and education. All scientific, legal, linguistic and orthographic responsibilities of the articles published in the journal belong to their authors. The journal's purpose, scope, ethical principles, publication policy, research and publication ethics, article acceptance process and all other details are available on the journal's official website (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/cybd>).

Ethical Principles and Publication Policy

In the Journal of Contemporary Management Sciences, Ethics Committee Decision and / or Research Permission is sought in articles using research data obtained since 2020. In research articles that require permission from the ethics committee, information about the permission (name of the board, date and number) is shown on the first and last pages of the articles. In the scientific articles sent to our journal, ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors) recommendations and COPE (Committee on Publication Ethics) International Standards for Editors and Authors are taken into consideration. It is important to comply with national and international rules on "Publication Ethics", "Research Ethics" and "Obtaining Legal / Special Permit Certificate". CYBD applies blind arbitration processes. The articles are sent to at least two referees and the third referee's opinion is requested in case of need.

Okul Yöneticilerinin Atanma Usulüne İlişkin Öğretmen Görüşleri¹

Emin Şen², Hülya Kasapoğlu Tankutay³

Öz

Bu çalışmada okul yöneticilerinin atanmasına yönelik yapılan uygulamaların eğitimin en önemli paydaşı olan öğretmenler tarafından değerlendirilmesi, yeni atama politikalarına katkıda bulunabilmek için öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni tercih edilmiştir. Bu araştırmanın çalışma grubunu Trabzon ili Beşikdüzü ve Vakfıkebir ilçelerinde görev yapmakta olan kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemiyle farklı okullardan seçilmiş 5 ilköğretmeni, farklı branşlarda 5 ortaokul ve 12 lise öğretmeni olmak üzere toplam 22 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizine tabi tutularak incelenmiştir. Araştırmada okul yöneticisinin yeterliliklerine ilişkin görüşlerde kişisel alanda adalet duygusu yüksek olmak, mesleki alanda eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmış olmak, sosyal alanda ise etkili iletişim kurabilmek öne çıkan bulgulardır. Yönetmeliğe göre yapılan atamaların olumlu yönlerine ilişkin bulgularda sınavın adaleti ve güveni arttırdığı, mülakatın ise iletişim ve kendini ifade etme becerisini ölçtüğü öne sürülmüştür. Olumsuz yönlerle ilişkin değerlendirmelerde yazılı sınavın aşırı mevzuat bilgisi içerdiği, mülakatın adam kayırmacılığa sebep olduğu belirtilmiştir. Atama usulüne ilişkin önerilerde yazılı sınav yapılması ve hem yazılı sınav hem de mülakatın yapılması en çok frekansa sahip öneriler olmuştur.

Anahtar kelimeler: Yönetici atama, Okul yöneticisi, Öğretmen

Teachers' Opinions Regarding the Method of Appointment of School Principals

Abstract

This study is aimed to evaluate the regulations made for the appointment of school administrators by the teachers, who are the most important stakeholders of education and to determine teachers' opinions to contribute to the new appointment policies. The phenomenological design, among the qualitative approaches, was preferred. The study group consists of 22 teachers including 5 primary, 5 secondary, and 12 high school teachers in different branches, who are working in Trabzon province Beşikdüzü and Vakfıkebir districts, selected from different schools by the easily accessible case sampling method. The data were collected with a semi-structured interview form created by the researcher. The obtained data were analysed with the content analysis technique. Considering the views on the competencies of the school administrators in the research, the high level of sense of justice in the personal dimension, having a master's degree in educational management in the professional dimension, and being able to communicate effectively in the social dimension are the prominent findings. In terms of the results related to the positive aspects of the appointments made according to the regulation, it has been claimed that the written exam increases justice and trust, and the interview measures the communication and self-expression skills. In the evaluations regarding the negative aspects, it has been stated that the written exam contains excessive legislative information, and the interview causes nepotism. In the recommendations related to the appointment procedure, applying both written examination, and written examination with interview have been the recommendations with the highest frequencies.

Keywords: Educational administration, School principal, Teacher

Gönderim Tarihi (Received): 29.03.2021

Kabul Tarihi (Accepted): 05.08.2021

¹ Bu araştırma 2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

² MEB Öğretmen, Vakfıkebir Anadolu İmam Hatip Lisesi, eminsen6128@gmail.com, ORCID No:0000-0002-9557-9494

³ Doç. Dr., Trabzon Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi, hulyak@trabzon.edu.tr, ORCID No:0000-0002-1399-138X

Giriş

İnsan merkezli bir sistem olan okul; yönetim bilgisinin yanında iletişim becerisi ve liderlik vasfı yüksek yöneticilere ihtiyaç duyar. Bu yetkinlikleri taşıyan yöneticilerin seçilmesi, yetiştirilmesi ve görevlendirilmeleri önem taşır. Çağımızda okul müdürü sadece yönetici olarak değil, yönettiği okul örgütünde lider olarak görülmektedir. Bu düşünce Türkiye’de “Bir okul, müdürü kadar okuldur.” şeklinde ifade edilmektedir (Açıkalın, 1998). Eğitim yönetiminin en temel aynı zamanda en zor öğelerinden biri okul yönetimidir. Özmen ve Kömürlü’ ye (2010) göre okul yönetimi, okulun insan temelli ve insanı değiştirmeye odaklı yapısı nedeniyle, daha az yetkiyle örgütün kendi çapından daha fazla olan sorumlulukları yerine getirmesi beklentisi taşır.

Eğitim sistemi kendi içinde çok değişkenli bir yapı ve işleyiş sürecine sahiptir. Bu sistemin çalışması için sistemin iç ve dış paydaşları eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşması için iyi bir etkileşim ve iletişim içinde hareket ederler. Bu süreçte sistemin etkili bir biçimde hareket etmesini sağlayan temel unsur başta okul yöneticileri ve öğretmenlerdir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin özelliklerine, bilgilerine, becerilerine ve ilişkilerine göre yöntemler, teknikler, araç ve gereçler gibi diğer unsurlar değişiklik gösterir. Okul yöneticiliği olgusu, okul örgütlerinin başarısındaki başat faktörlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır (Açıkalın, 1998).

Okul müdürleri karar vermeden planlamaya, planlamadan uygulamaya kadar okulların amaçlarının en üst düzeyde gerçekleştirilmesi için yapılacak tüm faaliyetlerden sorumludur. Okul yöneticiliği, işgörenleri okulun vizyonunu gerçekleştirmek için yönetme ve güdüleme, liderlik etme; öğrencilerin başarısını yükseltici çalışmalarda bulunma, öğretmenlerin profesyonel gelişimini sağlama, okulun çevresi ve velileriyle ilişkilerini sağlıklı olarak devam ettirme gibi birçok alanı kapsadığı görülmektedir (Balıyer ve Gündüz, 2011).

Tüm bunlar göstermektedir ki çağdaş dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de okul yöneticilerinin seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanması çok önem taşıyan bir konudur. Ancak net ölçütlerle belirlenmiş okul yöneticisi yetiştirme sistemimiz olmadığı gibi; seçme ve atama sistemimizde de kararlı ölçütlerin ve yeterliliğe dayalı bir standardın geliştirildiği söylenemez. Birbiri ardına çıkarılan yönetmelikler bu durumun en önemli kanıtıdır (MEB, 1998; MEB, 2004; MEB, 2007; MEB, 2009; MEB, 2014; MEB, 2017; MEB, 2018). Baş ve Şentürk’ün (2017) de ifade ettiği gibi yönetici atama sisteminin, bugüne kadar okul yöneticilerinin atanması ve görevlendirilmesine ilişkin çıkarılan onca yönetmelikle dahi bir türlü belirli standartlara oturtulamamasından kaynaklı her dönem tartışılan bir konu olması bu durumun göstergesidir. Bu konunun sürekli tartışılır olması eğitim sistemi açısından önemli bir sorun olarak görülmektedir. Yönetici atama sistemindeki değişiklikler yasal düzenlemelere dayandırılrsa da eğitimin paydaşlarını memnun etme düzeyi tartışmalıdır.

Ülkemizde eğitim yöneticilerinin seçilme, yetiştirilme ve atanmalarına ilişkin birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Türkiye’de ilk olarak eğitim yönetimi kamu yönetiminin bir alt alanı olarak kabul edilmiş ve 1953 yılında Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) kurularak bu kapsamda incelenmeye başlanmıştır. 1962 yılında ise hazırlanan Merkezi Hükümet Teşkilâtı Araştırma Projesi (MEHTAP) raporu ile eğitim yöneticisi yetiştirmek için üniversitelerin eğitim fakültelerinin veya eğitim bölümlerinin açılması ve bu şekilde milli eğitim bakanlığının yönetici ihtiyacının karşılanması önerisinde bulunulmuştur. 1998 yılında MEB’e Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikle belli şartlar ortaya konmuş ve bu şartları taşıyan öğretmenlerin katılabildikleri bir sınav sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu yönetmelik eğitim tarihinde eğitim yöneticilerinin yönetim alanında hizmet öncesi eğitim ile yetiştirilmesini öngören ilk yönetmelik olması açısından da önem taşımaktadır (Kayıkcı, 2001). Sonraki süreçte 2003-2010 yılları arasında 30’a yakın yönetmelik ve genelge çıkarılmasına rağmen eğitim örgütlerine yönetici atama ile ilgili sorunlara belirgin, kalıcı bir çözüm bulunamamıştır (Şişman, 2012).

2014 yılı ve sonrasında okul yöneticileri yeni yönetmeliklerle okullarda dört yıllığına görevlendirilirken, aynı okulda aynı unvanla sekiz yıldan fazla çalışamaz ibaresi ortaya konmuştur. Okul yöneticisi atanmasına dair yönetmeliklerde 2014'e kadar "asaleten" atama ifadesi yer alırken yani okul yöneticiliği sürekli bir görev olarak kabul edilirken, bu tarihten sonra "görevlendirme" ifadesi yer almıştır (MEB, 2014). Bu ifade 22/04/2017 tarihinde yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğinde net bir şekilde açıklanmış, okul yöneticiliği öğretmenliğe ek bir görev tanımlanarak ikinci görev kapsamında kabul edilmiştir. Böylece meslekte asıl olanın öğretmenlik olduğu vurgulanmıştır.

21 Haziran 2018 tarihinde yayınlanan yönetmelikle yönetici görevlendirmede takip edilecek yöntem başlıklı 14. maddede yöneticiliğe ilk defa görevlendirme yazılı sınav ve mülakat sınavı sonucuna göre; yöneticiliğe yeniden görevlendirme ise Ek-1'de yer alan Form üzerinden yapılacak değerlendirme sonucu belirlenen puanlar dikkate alınarak puan üstünlüğüne göre yapılır şeklinde ifade edilmiştir. Yine buna göre müdür veya müdür yardımcısı olarak ilk defa görevlendirilmek üzere başvuruda bulunan adaylardan yazılı ve mülakat sınavında başarılı olan adaylar yazılı sınav puanının %60'ı ile sözlü sınav puanının %40'ı dikkate alınarak belirlenir koşulu gözetilmiştir. Ancak yine 12 Ocak 2019 tarihinde bir değişiklik yapılarak yazılı sınav oranı %80'e yükseltilmiş mülakat sınavı oranı da %20'ye düşürülmüştür. Yine sınav içeriğinde yazılı sınav konuları ve yüzdelik oranları değiştirilmiştir. Ayrıca yönetmelik değişikliğinde yazılı sınavın ÖSYM tarafından da yapılabileceği ifadesi yer almıştır. MEB 5 Şubat 2021 tarihinde yayınladığı yönetmelikte diğer şartların yanında okul yöneticiliği için Eğitim Yönetimi Sertifikasına sahip olmayı zorunlu hale getirmiş ancak uygulamadaki durum henüz görülmemiştir.

Okullarda yöneticilerin doğrudan ve en fazla iletişim kurduğu eğitim ögesi öğretmendir. Eğitimin öznesi durumunda olan öğretmen okulun hedeflerine ulaşmada desteklediği ve kendini güvende hissettiği bir ortamda çalışmak ister. Bu nedenle öğretmenlerin okul yönetimi ile uyumlu olması ve okul yönetimi tarafından desteklenmesi, öğretmenlerin ve yöneticilerin birlikte davranarak bir performans ortaya koyması ve aynı zamanda eğitim öğretim faaliyetlerinin etkililiğini büyük ölçüde etkileyecektir (Aslanargun, 2012). Bu bağlamda öğretmenlerin birlikte çalışacakları yöneticilerin seçiminde beklentilerinin neler olduğunun tespit edilmesinin hem yöneticilerin niteliği açısından hem de öğretmenlerin performansları açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Öğretmen ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkilediği açık bir gerçeklik olan etkili okul yöneticilerinin bu gerçekliğini ön plana çıkarmak amacıyla Çelenk (2002), Günay (2004), Okçu (2011), Balcı ve Çinkır (2002) gibi birçok araştırmacı etkili yönetici seçimi kapsamında yönetici atama ve yetiştirme ile ilgili çeşitli çalışmalar yapmıştır. Alan yazında okul yöneticisi atama ile ilgili araştırmaların sayısındaki artışa rağmen, öğretmen görüşlerine yönelik sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin öğretmenler arasından seçilmesi de öğretmen görüşlerini ortaya koymanın önemini göstermektedir. Alan yazındaki çalışmaların incelenmesiyle birlikte bu çalışmada, okul yöneticilerinin atanmasına yönelik yapılan değişiklikler ve getirilen düzenlemeler okul örgütünün önemli bileşeni olan öğretmenler tarafından değerlendirilmiş ve önerileri belirlenmiştir. Bu kapsamda 1998 yılından itibaren eğitim yöneticilerinin atanması ve görevlendirilmesine yönelik yayınlanan tüm yönetmelikler yıllara göre incelenmiştir. Son olarak 21 Haziran 2018 tarihinde yayınlanan ve mevcut uygulamalara temel teşkil eden "Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği" üzerinde daha ayrıntılı bir şekilde durulmuş ve mevcut uygulama değerlendirilmiştir. Öğretmenlere dört sorudan oluşan görüşme formu soruları yöneltilerek görüşleri sorulmuştur. Elde edilen veriler kullanılarak, tanımlama ve bulguların alan yazındaki bilgiler ışığında yorumlanması yapılmıştır. Bu çalışma eğitim sistemimizin en önemli unsurlarından biri olan yöneticilerin atanmasında yaşanacak sorunlara çözüm üretmek ve yönetici atama politikalarına katkıda bulunmak amacı taşıdığından önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın amacı, okulun tüm unsurları açısından çok önemli olan okul yöneticilerinin atama usulüne ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaç çerçevesinde araştırmada öğretmenlere şu sorular sorulmuştur,

1. Sizce, atanacak yöneticiler (müdür ve müdür yardımcısı) hangi yeterliliklere sahip olmalıdır?
2. En son yönetici atama yönetmeliğine göre (yazılı sınav ve mülakat) yapılan atamaların sizce olumlu yönleri nelerdir? Belirtiniz.
3. En son yönetici atama yönetmeliğine göre (yazılı sınav ve mülakat) yapılan atamaların sizce olumsuz yönleri nelerdir? Belirtiniz.
4. Okul yöneticisi atanma sürecine ilişkin önerileriniz nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni kullanılmıştır. Olgu bilim (fenomenoloji) deseni farkına olduğumuz fakat bütünüyle kavrayamadığımız olguları anlamaya odaklanır. Olgular ifadesi dünyada yaşadığımız olaylar, edindiğimiz deneyimler, sahip olduğumuz algılar, yönelimler, tanımladığımız kavramlar ve durumlar gibi çeşitli şekillerde karşımıza çıkan fenomenlerdir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu olgularla hayatımızın içinde çeşitli şekillerde karşılaşsak da bu durum olguları tam olarak anladığımız şekilde ifade edilemez. Olgu bilim çalışmaları bize tümüyle yabancı olmayan ancak aynı zamanda da tam anlamıyla kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için uygun bir yöntemdir. Bundan dolayı çalışmada olgu bilim deseni kullanılmıştır. Çalışma, 2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılarak hazırlanmıştır. Çalışmanın tüm aşamaları boyunca "Araştırma ve Yayın Etiği" kurallarına uyulmuştur.

Veri Toplama Aracı

Olgu bilim araştırmalarında en çok kullanılan veri toplama aracı görüşmedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile toplanmıştır. Görüşme formu, araştırma problemi ile ilgili tüm boyutların ve soruların dâhil edildiğini güvence altına almak için geliştirilmiş bir araçtır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu amaçla araştırma kapsamında katılımcılara yöneltebilecek olası sorulardan bir soru havuzu oluşturulmuş ve bu sorular alanda yetkin iki uzmanının görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşlerinden hareketle bazı sorular birleştirilmiş ya da formdan tamamen çıkarılmıştır; diğer taraftan forma son hali verilmeden önce dil geçerliğinin sağlanması amacıyla ayrı bir uzman görüşüne başvurulmuştur.

Verilerin toplanması sürecinde öncelikle Trabzon ili Beşikdüzü ve Vakfıkebir ilçelerindeki ilköğretim, ortaokul ve lise düzeyinde okullar listelenmiş, her okul türünden 2'şer okul seçilmiş, bu okulların yöneticilerine ulaşılarak çalışmanın içeriğine ilişkin bilgi verilmiştir. Araştırmanın veri toplama aracını gönüllü olarak yanıtlayacak öğretmenler belirlenmiştir. Görüşmeden önce, öğretmenlere çalışmanın amacı ve önemi hakkında bilgi verilmiş ve görüşme için uygun bir zaman belirlenmiştir. Belirlenen gün ve saatte katılımcı öğretmen tarafından uygun görülen bir mekânda bireysel ve yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Yüz yüze yapılacak görüşmelerden önce gönüllü katılımcılara çalışmanın amacı, içeriği ve tahmini görüşme süresi hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca görüşme sürecine ilişkin bilgi verilirken, kayıt cihazı kullanımı için izin istenmiş ve görüşmede gizlilik konusunda güvence verilerek, sorulara içten ve samimi cevaplar verilmesi için önlemler alınmıştır. Yapılan görüşmelerde izin alınan katılımcılarda ses kaydı yapılmıştır. Görüşme sonucunda ortaya çıkan görüşler derinlemesine incelendikten sonra kodlar, kategoriler ve temalar altında gruplandırılmıştır (Creswell, 2012).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2019-2020 eğitim öğretim yılında Trabzon ili Beşikdüzü ve Vakfıkebir ilçelerinde görev yapmakta olan toplam 22 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, örneklem oluşturulurken amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme yönteminde, araştırmacı yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir örnekleme grubu seçer. Bu örnekleme yöntemi araştırmaya hız ve pratiklik kazandırır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmaya katılan 22 katılımcının seçiminde çeşitliliğe de dikkat edilerek farklı okul türü olmasına, branşına, cinsiyete, kıdem yılına, eğitim yönetimi alanında eğitim alıp almadığına ve yöneticilik sınavına girip girmediğine göre belirlenmesine özen gösterilmiştir. Buna göre farklı okullardan seçilmiş 5 ilkokul öğretmeni, farklı branşlarda 5 ortaokul öğretmeni ve yine farklı branşlarda 12 lise öğretmeni olmak üzere toplam 22 öğretmen ile çalışma grubu oluşturulmuştur.

Tablo 1.

Katılımcıların demografik bilgileri

No	Cinsiyet	Kıdem Yılı	Okul Türü	Branş	Eğitim Yönetimi Alanında Eğitimi	Yöneticilik Sınavına Girme
İÖ1	Erkek	37	İlkokul	Sınıf Öğrt.	Hayır	Evet
İÖ2	Erkek	33	İlkokul	Sınıf Öğrt.	Evet	Evet
İÖ3	Erkek	30	İlkokul	Sınıf Öğrt.	Evet	Evet
İÖ4	Erkek	23	İlkokul	Sınıf Öğrt.	Evet	Hayır
İÖ5	Kadın	19	İlkokul	Sınıf Öğrt.	Evet	Evet
OÖ1	Erkek	13	Ortaokul	Türkçe	Evet	Evet
OÖ2	Kadın	25	Ortaokul	Sosyal Bilgiler	Hayır	Hayır
OÖ3	Kadın	6	Ortaokul	Bilişim Teknolojileri	Hayır	Hayır
OÖ4	Erkek	9	Ortaokul	Fen Bilgisi	Hayır	Evet
OÖ5	Erkek	20	Ortaokul	Matematik	Evet	Hayır
LÖ1	Erkek	27	Fen Lis.	Tarih	Evet	Evet
LÖ2	Erkek	22	Fen Lis.	Din Kültürü ve Ahlak Bil.	Evet	Evet
LÖ3	Erkek	19	And. Lis	Coğrafya	Hayır	Hayır
LÖ4	Erkek	12	And. Lis	Türk Dili ve Edebiyatı	Hayır	Hayır
LÖ5	Erkek	19	Fen Lis.	Matematik	Hayır	Evet
LÖ6	Erkek	18	AİHL	Felsefe	Evet	Evet
LÖ7	Erkek	10	AİHL	İHL Meslek Dersleri	Evet	Hayır
LÖ8	Kadın	4	And. Lis.	Almanca	Hayır	Hayır
LÖ9	Erkek	32	Mesl. Lis.	Sağlık Meslek Dersleri	Hayır	Evet
LÖ10	Erkek	17	Fen Lis.	Biyoloji	Evet	Hayır
LÖ11	Erkek	33	AİHL	Tarih	Evet	Evet
LÖ12	Kadın	11	AİHL	Türk Dili ve Edebiyatı	Evet	Hayır

İlkokullarda araştırmaya katılan öğretmenlerin 4'ü erkek 1'i kadındır. 3 öğretmen 30 yıl ve üzeri 1 öğretmen 23 yıl, 1 öğretmen de 19 yıl öğretmenlik kıdemine sahiptir. Ortaokullardan araştırmaya katılan öğretmenlerin 3'ü erkek, 2'si kadın iken, 2 öğretmen 5-10 yıl, 1 öğretmen 13 yıl, 2 öğretmen 20 yıl ve üzeri öğretmenlik kıdemine sahiptir. Öğretmenler Fen Bilimleri, Türkçe, Sosyal Bilgiler, Matematik ve Bilişim Teknolojileri branşındadır. Liselerden 2 kadın, 10 erkek öğretmen araştırmaya katılmıştır. Bunlardan 1 kadın öğretmen 4 yıl diğerleri 10 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Öğretmenlerde 2 Tarih ve 2 Türk Dili ve Edebiyatı dışında diğerleri farklı branşlardandır. Katılımcılardan eğitim yönetimi alanında eğitim alan öğretmen sayısı 13, yöneticilik sınavına giren katılımcı sayısı 12'dir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. İçerik analizinde, verilerin önce kavramlar haline getirilmesi sağlandıktan sonra ardından ortaya çıkan kavramlara göre

verilerin mantıklı bir biçimde düzene sokulması sağlanır. Bu şekilde verileri açıklayan temaların saptanması, verilerin tanımlanması, kodlanması ve kategorileştirilmesi daha kolay bir hale gelebilir (Güler, Halıcıoğlu ve Taşpınar, 2013). İçerik analizinde amaçlanan, betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan verileri daha derin bir işleme tabi tutarak açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu doğrultuda araştırma sürecinde içerik analizi kapsamında verilerin kodlanması, kategorilerin ve daha sonra temaların bulunması, verilerin temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması, bulguların yorumlanması sıralaması gözetilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Araştırmada güvenilirliği sağlamak için araştırmanın veri kaynağını oluşturan katılımcılar gönüllük esasına göre öğretmenler arasından seçilmiş ve katılımcı öğretmenlerin açık bir biçimde tanımlanması için, katılımcılara ait demografik özellikler tablo halinde sunulmuştur. Araştırmanın iç geçerliğini sağlamak için yapılan ön uygulamada soruların açık ve anlaşılır olduğu görülmüştür. Bu aşamadan sonra görüşme soruları katılımcılara yöneltilmiştir. Tutarlılığın kontrolü için, elde edilen bulgular, alan yazınla karşılaştırılmış, bu şekilde bulgular anlamlı şekilde yorumlanarak uygulamadaki gerçek durumlara ulaşmaya çalışılmıştır (Özdemir vd., 2015).

Atanacak yöneticilerin sahip olması gereken yeterliliklere ilişkin öğretmen görüşleri, en son yönetici atama yönetmeliğine göre yapılan atamaların olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin öğretmen görüşleri ve okul yöneticisi atanma sürecine ilişkin öğretmen önerileri kodlanmış ayrıca katılımcılardan doğrudan alıntılarla kodlar desteklenmiştir. Ayrıca araştırmacılar tarafından bulguların anlamlılığı ve içsel bütünlüğü sürekli test edilmiştir. Bulgular arası tutarlılığı sınamak için temaları oluşturan kavramların kendi aralarında ve diğer temalarla tutarlılığı değerlendirilmiş ve anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığı gözden geçirilmiştir. Araştırma sürecine ilişkin tüm detaylar açıkça ortaya konmuştur.

Araştırmada, kodlama ve ayıklama çalışması yapılarak verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması sürecinde ilk basamak gerçekleştirilmiştir. Niteliklerine göre katılımcıların her birine kodlar verilmiştir. Toplanan verilerden atanacak yöneticilerin hangi yeterliliklere sahip olması gerektiği, en son atama yönetmeliğine göre atamaların olumlu ve olumsuz yönleri, okul yöneticisi atanma usulüne yönelik görüşlere ilişkin kategorilere ulaşılmış ve kodların ifade ettiği temalar bulunmuştur. Araştırmanın güvenilirliği açısından oluşturulan kategoriler ve temalar 2 uzman tarafından gözden geçirilmiş, yeniden tartışılmış ve son düzenlemeler yapılmıştır. Araştırmada temaların dağılımının doğru yapılabilmesi için 2 uzman görüşünden yararlanılmıştır. Temaların içeriğini değerlendirirken Miles ve Huberman'ın (1994, s. 64) formülü (Güvenirlilik=görüş birliği/görüş birliği+görüş ayrılığı) büyüklük ve aralık göz önüne alınarak uzman ve araştırmacı değerlendirmelerinin 100 ile çarpımı kullanılarak hesaplanmıştır. Miles ve Huberman kodlama doğrulamasının %90 ve üzerinde olması durumunda güvenilirliği yeterli bulmaktadır. Uzmanların yaptığı değerlendirmede atanacak yöneticilerin sahip olması gereken yeterliliklere ilişkin öğretmen görüşlerinde 4 madde, öğretmenlere en son yönetici atama yönetmeliğine (yazılı sınav, mülakat) göre yapılan atamaların olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin görüşleri sorulduğunda 1 madde farklı çıktığından hesaplanan güvenirlilik katsayısının iki alanda da 0.90 üzerinde olduğu görülmüştür. Son olarak ise her bir kategoriye temsil eden katılımcı sayısı (f) ve yüzdesi (%) hesaplanmıştır. Elde edilen değerler tablolar halinde sunularak yorumlanmıştır.

Bulgular

Atanacak Yöneticilerin Sahip Olması Gereken Yeterliliklere İlişkin Öğretmen Görüşleri

Katılımcı öğretmenlere atanacak yöneticilerin (müdür ve müdür yardımcısının) sahip olması gereken yeterlilikler sorulduğunda 28 yönetici özelliği ortaya konmuştur. Ortaya çıkan özelliklerin 13'ü kişisel, 10'u mesleki ve 6'sı sosyal özellikler kategorisinde değerlendirilmiştir. Bu özellikler içinde öğretmenlerin görüşlerine göre tüm alanlarda en fazla frekansa sahip olan yönetici özelliği, adalet duygusu yüksek (f=11) ve liderlik (f=10) özelliği olurken onları daha az frekansla sosyal alandan etkili iletişim kurabilen (f=9) özelliği takip etmiştir. Bu özellikleri, insani ilişkilerinde başarılı olan (f=5), eğitim yönetiminde yüksek lisans yapmış (f=5), yeniliklere açık (f=4), vizyon sahibi (f=3), empati

yapabilen (f=3), çözüm üretebilen (f=3), müdür yardımcılığı yapmış (f=3), kıdem yılı 10-15 arasında olmalı (f=3), özellikleri takip etmektedir.

Yöneticilerin sahip olması gereken özelliklere ilişkin görüşlerin 49 tanesi lise öğretmenleri, 7 tanesi ortaokul öğretmenleri tarafından ortaya konmuşken, 18 tanesi ise ilköğretim öğretmenleri tarafından ortaya konmuştur. Öğretmenlerin yöneticilerin sahip olması gereken yeterliliklere ilişkin soruya verdikleri cevaplar 3 boyut halinde Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.

Öğretmenlere göre atanacak yöneticilerin (müdür ve müdür yardımcısının) sahip olması gereken yeterlilikler

Yönetici yeterlilikleri	Katılımcı kodları	f	%
Kişisel			
Adalet duygusu yüksek	İÖ1,İÖ5,OÖ1,LÖ1,LÖ2,LÖ3,LÖ4,LÖ5,LÖ9,LÖ10,LÖ11	11	50
Liderlik özelliği olan	İÖ4,İÖ5,OÖ2,OÖ5,LÖ1,LÖ2,LÖ8,LÖ9,LÖ11,LÖ12	10	45
İnsani ilişkileri iyi, uzlaşmacı	İÖ1,İÖ2,LÖ4,LÖ8,LÖ10	5	23
Yeniliklere açık	İÖ5,LÖ4,LÖ9,LÖ12	4	18
Empati yapabilen	İÖ5,OÖ1,LÖ8	3	14
Güven veren	OÖ1,OÖ2,LÖ12	3	14
Yönetimde esnek	İÖ1,İÖ4	2	9
Hoşgörülü	LÖ2,LÖ8	2	9
Milli bilinci yüksek	İÖ1,LÖ9	2	9
Vatan sevgisi yüksek	LÖ2,LÖ4	2	9
Sevilen ve saygı duyulan	İÖ2,LÖ6	2	9
Beden dilini iyi kullanan	LÖ5	1	5
Motive edici	OÖ1	1	5
Mesleki			
Eğitim yönetiminde yüksek lisans eğitimi almış	İÖ2,İÖ3,LÖ5,LÖ6,LÖ7	5	23
Vizyon sahibi	OÖ2,LÖ7,LÖ9	3	14
Mevzuat bilgisi	İÖ1,OÖ3,OÖ5	3	14
Müdür yardımcılığı yapmış	İÖ2, İÖ3,LÖ5	3	14
Öğretmenlik mesleğinde başarılı	LÖ1,LÖ3,LÖ7	3	14
Çözüm üretebilen	LÖ4,LÖ5,LÖ7	3	14
Kıdem yılı 10-15 yıl olan	LÖ3,LÖ5,LÖ7	3	14
Teknolojiyi iyi kullanabilen	İÖ2,LÖ5	2	9
Öğretmen ve öğrencilerle düzeyli ilişkiler kurabilen	LÖ3,LÖ5	2	9
Öğretmeni önceleyen	OÖ3,LÖ9	2	9
Sosyal			
Etkili iletişim kurabilen	OÖ2,LÖ1,LÖ2,LÖ4,LÖ5,LÖ6,LÖ7,LÖ8,LÖ11	9	41
Siyasi fikirlerini ve ilişkilerini dışarıda bırakan	LÖ8,LÖ9	2	9
İnsan ilişkileri iyi	LÖ4,LÖ10	2	9
Temsil kabiliyeti olan	LÖ8	1	5
Kriz çıkaran değil çözen	LÖ11	1	5

Tablo 2. incelendiğinde, okul yöneticilerinin sahip olması gereken özelliklerle ilgili en fazla kişisel özelliklerde görüş bildirildiği ve 13 tema ortaya konulduğu görülmüştür. Bu boyutta en çok görüş birliğine varılan “adil olma” özelliğine vurgu yapan öğretmenlerden İÖ1 diğer boyutlarda birçok temayı da içerecek şekilde “Yönetici; insani ilişkileri mükemmel, kompleks sahibi olmayan, koltuktan

güç alan değil koltuğa güç katacak meziyette olmalı. Adalet duygusu yüksek, tarih ve milli bilinci yüksek olmalı." ifadesini kullanmıştır. Bu boyutta bir diğer önemli vurgu da "liderlik" özelliğidir. Katılımcı öğretmenlerden LÖ9 "Yönetici değil lider vasıflarını taşımalı", İÖ4 "Hedefe ulaşmada gerektiğinde lider gerektiğinde uzlaştırıcı bir yol izlemelidir." demektedir. Yönetici yeterliğinde diğer önemli vurgu "etkili iletişim kurabilen" özelliğinde görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerden LÖ6 bu özelliği "Etkili iletişim becerisi ve sosyal yeterlilikleri üst seviyede olmalı, mesai arkadaşlarının saygı ve sevgisini kazanabilmeli." şeklinde tanımlarken, LÖ11 diğer boyutlardaki temalara da gönderme yapacak şekilde şöyle ifade etmiştir:

"İletişim becerisi yüksek olmalı. Kurumun bütün çalışanlarını aynı ideal etrafında birleştirebilmeli, adalet duygusunu hiçbir zaman kaybetmemeli, lider bir yönetici olmalı, kriz çıkaran değil kriz çözen olmalı, kurumun hedeflerinden, sosyolojik yapısından haberdar olmalıdır."

Yöneticilerin sahip olması gereken mesleki özelliklerle ilgili 10 farklı tema ortaya konulduğu görülmüştür. Bu boyutta en çok görüş birliğine varılan "yüksek lisans yapma" özelliğine vurgu yapan öğretmenlerden LÖ7 yönetici yeterlilikleriyle ilgili görüşünü, "Eğitim yönetimi alanında yüksek lisans eğitimi alması, bu alanda ulusal ve uluslararası dergilerde yayınlanmış makalesi olması" şeklinde ifade etmiştir. Bu boyutta ön plana çıkan "öğretmenlik mesleğinde başarılı" görüşünü LÖ1 "Hepsinden önemlisi iyi bir eğitim yöneticisi çok iyi bir öğretmen olmalıdır." şeklinde ifade etmiştir. Buna bağlı olarak LÖ9 "Öğretmene ve öğretmenlik mesleğine gerçekten saygı duyan ve önceleyen bir yönetici olmalı. Kendisini atayanlara değil yöneteceği insanlara sadakati ön planda tutmalı. Demokrasiye inanmalı ve içselleştirmiş olmalı." demiştir. OÖ3 ise diğer boyutlardaki temalara da gönderme yapacak şekilde görüşünü şöyle ifade etmiştir:

"Yöneticiler yönetmeliklere tam olarak hâkim olmalıdır. Otorite ile samimiyeti birbirinden ayırmamalı, herkese eşit mesafede ve ölçüde olmalıdırlar. Yöneticiler öğretmenlerini benimseyip tüm durumlarda arkalarında durmalıdırlar. Hatalarında velilerin önüne bırakıp gitmek yerine destek vermelidirler. Yöneticiler kendilerini işveren gibi öğretmeni de birer işçi gibi görmemelidir. Hoşgörü ortamını sağlayacak bir lider olmalıdırlar."

Üçüncü boyut olan sosyal özellikler en az koda sahip boyut olmuştur. Bu boyutta öğretmenlerin yönetici yeterliliklerine ilişkin en çok "etkili iletişim kurabilen" ifadesini kullandıkları görülmüştür. Bu görüş birçok öğretmen tarafından vurgulanmış olmakla beraber LÖ6 bu beklentisini "Etkili iletişim becerisi ve sosyal yeterlilikleri üst seviyede olmalı, mesai arkadaşlarının sevgi ve saygısını kazanabilmelidir." cümleleri ile ifade etmiştir. Bu boyutta yine öğretmenlerden LÖ4 diğer temaları da kapsayacak şekilde görüşünü "İnsan ilişkileri iyi, iletişim yönü gelişmiş, çözüm üretebilen, yeniliği kovalayan, adalet duygusu gelişmiş, eşitlikçi, Atatürkçü, vatan millet sevdalısı olmalıdır." şeklinde ifade etmiştir. Bu özelliğe yönelik olarak LÖ5 diğer boyutlardaki temalara da gönderme yapacak şekilde görüşünü şöyle ifade etmiştir:

"... iletişim becerisi iyi olmalı, beden dilini iyi kullanmalı, ben değil biz demeli, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmalı, en az on yıllık öğretmen olmalı, müdür olmak için en az beş yıl müdür yardımcılığı yapmalı, bilgisayarı iyi kullanabilmeli, misyon ve vizyon sahibi olmalı, problem çözme yeteneğine sahip olmalı, okul içerisinde örnek ve tutarlı davranışlar sergilemeli, çalışanların motivasyonunu yüksek tutmalı..."

Öğretmenlerin En Son Yönetici Atama Yönetmeliğine (Yazılı Sınav, Mülakat) Göre Yapılan Atamaların Olumlu ve Olumsuz Yönlerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlere en son yönetici atama yönetmeliğine (yazılı sınav, mülakat) göre yapılan atamaların olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin görüşleri sorulduğunda 18 görüşten söz edilmiştir. Öğretmenler

değerlendirmelerinde olumlu görüşler temasında 8 görüş ortaya koymuşlardır. Sınav ile atanma temasında 5 görüş, mülakat ile atanma alt temasında 3 görüş ortaya çıkmıştır. Olumlu görüşler temasında frekans dağılımına bakıldığında en yüksek frekansa sahip (f=5) sınavla atanma adaletlidir ve güveni artırır görüşüdür. Katılımcı öğretmenler mülakatla atanma usulüne yönelik çok az olumlu görüş bildirmişlerdir. Olumsuz görüşler temasında ise en büyük frekansa sahip görüş mülakatla atanma alt temasında yer alan adam kayırmacılığa yol açar (f=9) görülürken bu görüşü mülakat komisyonu üyelerinin yetersiz olmaları (f=4) görüşü takip etmektedir. İÖ1 ise bu temada "Sınavı genellikle Türkçe öğretmenleri ile genç öğretmenler kazanıyor." görüşünü ileri sürmüştür. Sınavı yöneticilik profiline uymayanların da kazanabildiğine vurgu yapılmıştır.

En son yönetici atama yönetmeliğine (yazılı sınav, mülakat) göre yapılan atamaların olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin 24 tanesi lise öğretmenleri, 10 tanesi ortaokul öğretmenleri, 10 tanesi de ilkökul öğretmenleri tarafından ortaya konmuştur. Öğretmenlere göre, en son yönetici atama yönetmeliğine (yazılı sınav, mülakat) göre yapılan atamaların olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin görüşleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3.

En son yönetici atama yönetmeliğine (yazılı sınav, mülakat) göre yapılan atamaların olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin görüşler

Temalar	Kategoriler	Kodlanmış Görüşler	f	%
Olumlu Görüşler (f=18)	Sınav ile atanma (f=11)	Adaletli, güveni artırır İÖ1, LÖ1, LÖ3, LÖ5, LÖ8	5	23
		Adam kayırmayı önler OÖ1, OÖ4, LÖ3, LÖ11	4	18
		Mevzuata hâkim olmayı sağlar OÖ3	1	5
		Vasıfsız yöneticileri sistem dışına çıkarır LÖ7	1	5
	Mülakat ile atanma (f=7)	İletişim ve kendini ifade etmeyi sağlar LÖ6, LÖ11, LÖ12	3	14
		Yeterlilik ölçülebilir OÖ3, OÖ4	2	9
		Önemli bir ölçüttür OÖ4	1	5
		Boş kadrolar doldurulmuştur OÖ2	1	5
Olumsuz Görüşler (f=33)	Sınav ile atanma (f=8)	Sınav soruları aşırı mevzuat içeriyor Ö1, LÖ1, LÖ10	3	14
		Liderlik sınavla ölçülmez LÖ2, LÖ8	2	9
		Yönetici profiline uymayanların kazanabilmesi OÖ1, LÖ10	2	9
		Sınav soruları nitelsiz İÖ1	1	5
	Mülakat ile atanma (f=25)	Adam kayırmacı	9	41
		İÖ1, Öİ2, Öİ4, İÖ5, ÖÖ1, LÖ1, LÖ8, LÖ10, LÖ11	4	18
		Mülakat komisyonu üyeleri yetersiz İÖ5, LÖ1, LÖ3, LÖ5	3	14
		Yönetici seçmeye uygun yapılmıyor OÖ5, LÖ1, LÖ5	3	14
		Güvenirliliği tartışılır OÖ4, OÖ5, LÖ12	3	14
		Hakkaniyet ve ehliyet gözetilmeli LÖ7, LÖ8, LÖ12	1	5
Sendikal ayırım yapılması LÖ6, LÖ10, LÖ12				
Yazılı sınavın önüne geçti Öİ4				

Tablo 3'ten görülebileceği gibi öğretmenlerin bakış açısıyla en son yönetici atama yönetmeliğine (yazılı sınav, mülakat) göre yapılan atamaların olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde en fazla frekans düzeyiyle olumsuz görüş belirtilen mülakat ile atanma temasında "mülakatın adam kayırmacılığına yol açtığı" görüşüdür. İÖ1 adam kayırmacılığına ilişkin "Mülakat sınavı tartışmaya açık sonuçlar doğuran bir uygulamadır. Kriterleri belli olmayan puanlamayla liyakatsiz kişiler atanabilir. Bu durum kurumları erozyona uğratar." ifadesini kullanmıştır. LÖ6 bu temada "Mülakat ile yönetici ataması ülkemizde kadrolaşmanın eğitim kurumlarındaki ayağını

oluşturmaktadır. Bu şekilde yetersiz kişiler yönetici olarak atanmıştır.” demiştir. İÖ2 ise “Mülakatın olduğu yerde adil puanlama olmaz.” görüşünü ileri sürerek mülakata tamamen karşı olduğunu ifade etmiştir. LÖ8 her iki temayı da içeren ifadesinde şöyle demiştir:

“Her atama sisteminin olumlu ve olumsuz yönleri vardır. İnsan faktörünün olduğu yerde sistem kusursuz olmaz. Sistemi kusurlu ya da kusursuz yapan insandır. Adalet ve hakkaniyet duygusunu kaybetmiş insana en mükemmel yöntemi de versen açıklarını arar ve menfaatine göre uygular. Burada sorun adaletsizliğe karşı insanların sessiz kalmasıdır.

Frekans yüksek bir başka tema olan mülakat sınavını yapan komisyon üyelerinin yetersizliğiyle ilgili görüşlerini ifade eden LÖ4 “Mülakatları gerçekleştiren kurulların yeterliliği ile ilgili endişelerim var. Hangi yollarla hangi liyakat özelliklerini taşıyarak kurul üyesi olmaya hak kazanmışlardır. Bu kişilerin verdiği mülakat puanları da şaibeli.” LÖ5 ise “Mülakat sınavlarındaki komisyon üyeleri yetersiz kalmıştır. Mülakatlarda sorulan sorular da yönetici seçmeye uygun değil. Komisyon üyeleri arasında iletişim uzmanı ve sosyolog olmalı.” görüşünü dile getirmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin önemli bir kısmı mülakatla atama yöntemini doğru bulmamaktadır.

Sınavla atanmaya dair olumlu temalardan en fazla frekansa sahip görüş olan “adaletli ve güveni artırıcı” temasıyla ilgili İÖ1 “Yazılı sınavlar insanların adalet duygusunu zedelemeyebilir. Yöneticilere karşı güven bunalımı olmaz. Yazılı sınav olumlu ancak herkesin giremeyeceği düzenlemeler içermelidir.” demiştir. OÖ1 ise “Yönetici atmalarının yazılı sınava göre yapılması torpille atandı algısını yıkması açısından önemlidir. Yöneticilerin sadece yazılı sınav yapılarak atanmasından yanayım.” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Mülakat sınavının olumlu yönüne vurgu yapan LÖ11 görüşünü “Kendini ifade etme ve toplum karşısında konuşma becerisi yüksek olanların seçilmesine imkân verir. Bazı yöneticiler öğrenci karşısında ya da eğitimle ilgili bir toplantıda birkaç cümle söylemekten acizler. İşte mülakat böylesi durumların önüne geçebilir.” şeklinde ifade etmiştir.

Sınavla yönetici atama usulünün olumsuz yönüyle ilgili görüş belirten OÖ1 “Yazılı sınavlarda ortaya çıkan sorun yönetici profiline uymayan kişilerin salt puan üstünlüğüne dayanarak atanmalarıdır.” demiştir. LÖ1’de “Sınav sorularında (en son sınav hariç) mevzuatla ilgili çok fazla detaya giriliyor. Bu doğru değil. Çünkü yöneticinin gerek duyduğunda hangi mevzuat konusunu nereden bulabileceğini bilmesi yeterlidir.” demiştir. LÖ2 ise diğer temalara da atıf yaparak bu temayla ilgili görüşünü şöyle ifade etmiştir:

“Sınav yöneticilik alan bilgisini ölçer. Fakat sınava giren yönetici adayının karakterini, ahlakını, vatan sevgisini, devlete sadakat derecesini ölçemez. Lider olunmaz lider doğulur, denilmiştir. Dolayısıyla yöneticide olması gereken ahlaki faziletler ölçülemez ve eksik insanlar yönetici olabilir.”

Öğretmenlerin Yönetici Atama Usulüne İlişkin Önerileri

Öğretmenlere yönetici atama usulüne yönelik görüşleri sorulduğunda 18 öneriye ulaşılmıştır. Öğretmen önerilerinin frekans dağılımına bakıldığında en yüksek frekansa sahip yazılı sınav yapılmalı (f=8) görüşünü, yazılı sınav ve mülakat birlikte yapılmalı(f=4), eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapanlar arasından seçilmeli (f=4), mülakat sınavları kaldırılmalı (f=4), Sınav soruları yöneticilik özelliklerini ölçecek nitelikte olmalı(f=4), mülakat sınavları yetkin kişiler tarafından yapılmalı(f=4) görüşleri takip etmektedir.

Yönetici atama usulüne ilişkin önerilerin 27 tanesi lise, 12 tanesi ortaokul, 11 tanesi ilkököl öğretmenleri tarafından ortaya konmuştur. Öğretmenlere göre, yönetici atama usulü için yapılabilecekler Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4’ten görülebileceği gibi öğretmenlerin yönetici atama usulüne ilişkin önerilerinde en fazla frekans düzeyiyle “Yazılı sınav yapılmalı” ifadesi kullanılırken bu ifadeyi, yine çok yakın frekansla “yazılı sınav ve mülakat yapılmalı” ve “mülakat sınavı kaldırılmalı” ifadesi takip etmiştir.

Öğretmenlerin sınavların uygulanma biçimine yönelik farklı görüşleri bulunmaktadır. LÖ1 yapılabileceklere ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Sınavlar ve yönetici atamaları kesinlikle ulusal çapta yapılmalıdır. İki aşamalı yazılı sınavı yapılmalıdır. 1. Aşama seçme sınavı olmalı belli bir yıl çalışmışlık aranmalıdır. 1. Aşama sınavını geçenler Eğitim Fakültelerinde 1- 3 ay gibi eğitimden geçirilmelidir. Bu kısa süreli yöneticilik eğitiminden sonra yazılı sınav yapılarak başarılı olanlara yöneticilik sertifikası verilmelidir. Atamalar Türkiye'nin tüm illerindeki boş okul yöneticilikleri tercih edilebilecek şekilde yapılmalıdır. Mülakat sınavları Ankara'da üniversite hocaları ve MEB müfettişlerinden oluşan komisyonlar tarafından yapılmalı. Burada amaç mülakat sınavlarına siyasi veya benzeri müdahaleleri en aza indirmek olmalıdır.”

Tablo 4.
Öğretmenlerin yönetici atama usulüne ilişkin önerileri

Öğretmen görüşleri	Katılımcı kodları	f	%
Yazılı sınav yapılmalı	İÖ4,OÖ1,OÖ2,OÖ4,OÖ5,LÖ1,LÖ6,LÖ10	8	36
Yazılı sınav ve mülakat yapılmalı	OÖ3,OÖ4,LÖ1,LÖ2,LÖ5,LÖ10	6	27
Eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapanlar arasından seçilmeli	OÖ2,OÖ3,OÖ5,LÖ8	4	18
Mülakat sınavı kaldırılmalı	İÖ1,İÖ2,İÖ5,LÖ3	4	18
Mülakat sınavı yetkin kişiler tarafından yapılmalı	OÖ5,LÖ1,LÖ2,LÖ9	4	18
Sınav soruları yöneticilik özelliklerini ölçecek nitelikte olmalı	İÖ5,OÖ5,LÖ5,LÖ10	4	18
Mülakat sınavı da merkezi yapılmalı	OÖ5,LÖ1,LÖ5	3	14
Yazılı sınavı kazananlar arasından kurum çalışanları seçmeli	LÖ9,LÖ11	2	9
Göreve başlamadan yöneticilik eğitimi verilmeli	İÖ5,LÖ1	2	9
10 yılını dolduran öğretmenlerden yapılmalı	LÖ3,LÖ8	2	9
Yaptığı sosyal ve kültürel çalışmalar	LÖ4,LÖ8	2	9
Mesleki tecrübe ve deneyim aranmalı	İÖ1,İÖ5	2	9
Eğitimi içselleştirip kendini kanıtlamış öğretmenler arasından seçilmeli	LÖ4	1	5
Atamalar tüm iller tercih edilebilecek şekilde olmalı	LÖ1	1	5
Kurumların özellikleri göz önünde bulundurulmalı	İÖ5	1	5
Okullar A,B,C... gibi sınıflandırılmalı	İÖ1	1	5
Yazılı sınav, mülakat ve hizmet içi eğitim bir arada olmalı	LÖ5	1	5
İki aşamalı yazılı sınav yapılmalı	LÖ1	1	5
Öğretmen ve velilerin katılımıyla seçilmeli	İÖ3	1	5

İÖ5 ise frekansları yüksek ifadeleri içerecek şekilde görüşünü *“Belirli bir mesleki deneyime sahip öğretmenler arasından yazılı sınavla seçilerek atanmalı. Yazılı sınav soruları yöneticilik özelliğini ölçebilecek şekilde hazırlanmalı. (Mantık yürütme, yorum yapabilme özelliklerini içeren...) Atamalarda kurumların özellikleri göz önüne alınmalı. Yönetici olarak atananlar göreve başlamadan yöneticilik konusunda eğitim görmelidir. Üniversitelerde yöneticilik alanında bölümler açılmalı.”* şeklinde ifade ederken, LÖ8 ise yüksek bir frekansa sahip eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapma görüşünü öne sürecek biçimde *“En az on yıl çalışmış olmalı, eğitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans eğitimi almış öğretmenler yönetici olabilmeli. Öğretmenlerin yaptığı bütün çalışmalarını kaydeden e-portfolyo sistemi olmalı. Yönetici atamalarında buraya bakılmalı. Ayrıca belirli konularda yayın hazırlama zorunluluğu getirilmelidir.”* ifadesini kullanmıştır. LÖ7 ise farklı bir görüş ileri sürerek *“Milli Eğitim Bakanının il müdürlerini, il müdürlerinin ilçe müdürlerini, ilçe müdürlerinin okul müdürlerini, okul müdürlerinin müdür yardımcılarını belirlediği tımdengelim sistemi başarılı olur.”* ifadesini kullanmıştır.

Yönetici atamada yazılı sınav, mülakat ve hizmet içi eğitim vurgusu yapan LÖ5 düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

“Yönetici atama sürecinde yazılı sınav, mülakat ve hizmet içi eğitim üçlüsü olmalı. Sınav sorularının içeriğinde iletişim, bilgisayar, mantık yürütme ve analitik düşünme ve herhangi bir olayın çözümlenmesini isteyen sorular olmalıdır. Sınav ve mülakattan sonra adaylar hizmet içi eğitime alınmalı başarılı olanlar yönetici olarak atanmalı. Mülakat Ankara’da merkezi olarak yapılmalı.”

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Türkiye’de okul yöneticisi atanma usulüne yönelik öğretmen görüşlerini ortaya koymak için yapılan araştırmanın verilerinden aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticisinde bulunması gereken yeterliliklerle ilgili görüşler kişisel, mesleki ve sosyal özellikler olarak ortaya konmuştur. Okul yöneticisinin kişisel olarak sahip olması gereken yeterliliklere ilişkin görüşler adalet duygusu yüksek, liderlik yönü güçlü, insani ilişkileri iyi, uzlaşmacı, yeniliklere açık, güven veren, hoş görülmesi, milli bilinci ve vatan sevgisi yüksek vb. devam etmektedir. Mesleki olarak sahip olması gereken yeterliliklerle ilgili görüşleri eğitim yönetimi alanında yüksek lisans eğitimi almış olması, müdürlük için en az 5 yıl müdür yardımcılığı yapması, vizyon sahibi, kariyeri güçlü öğretmen olması, çözüm üretebilmesi vb. şeklinde devam ederken sosyal anlamda yeterliliklerine ilişkin görüşler ise etkili iletişim kurabilmesi, temsil kabiliyeti olması, siyasi fikirlerini ve ilişkilerini dışarıda bırakabilmesi şeklindedir.

Öğretmenler tarafından ortaya konan görüşleri değerlendirdiğimizde okul yöneticisinde aranan en önemli yeterlilik adalet duygusunun yüksek olmasıdır. Birçok öğretmen görüşlerinde hukuk ve adalet vurgusu yapmıştır. Bu durumun mevcut okul yöneticilerinin atanma usulünden kaynaklandığı düşünülmektedir. Aslanargun, (2012) yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşarak okul yöneticilerinin atanmasında hukuka uygunluk, eşitlik, liyakat, kariyer gibi değerlere bağlı kalınması gerektiği görüşünü ortaya koymuştur. Benzer şekilde Çamur (2003) yaptığı çalışmada, liyakat ilkesinin gözetilmesi durumunda yönetici atamalarında tarafsızlık ve eşitliğin sağlanabileceğini belirterek, bu şekilde siyasi amaçla yapılan atamaların önüne geçilebileceğini ifade etmiştir. Ayrıca eğitim yöneticilerinin mesleki yetkinlik, deneyim, insan ilişkileri ve iletişim becerileri gibi sahip olması gereken özelliklerinin ölçümünde nesnel ölçütler belirlenerek çağa uygun bir atama politikası oluşturulması gereğine değinmiştir.

Okullara yönetici seçme ve atama süreçleri verimli bir okul ortamının oluşmasında belirleyici bir unsurdur. Bir öğretmen için birlikte çalışacağı yöneticilerin hangi yeterliliklere sahip olduğu ve nasıl seçildiği önem taşır. Cemaloğlu (2018), okul yöneticisinin nesnel olmayan ölçütlerle atandığına şahit oldukça dürüst çalışan öğretmen veya personelin örgüte olan güvenini ve inancını yitirmeye başladığını belirtirken, aynı zamanda yetkin olmayan kişilerin yönetici olduklarını gördükçe öğretmenlerin mesleğine ilişkin motivasyonunu kaybettiğini ileri sürmektedir.

Liderlik yönü güçlü, özellikle personele güven veren, okulun bütün çalışanlarını aynı ideal etrafında birleştirebilen müdür ve müdür yardımcısı öğretmenlerin beklentileri arasındadır. Lider yönetici modern eğitim anlayışlarının temel noktalarındandır. 21. yüzyılda okul yöneticilerinin liderlik özellikleri, eğitim sisteminin her zamankinden daha fazla üzerinde durulan bir boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Okul yöneticileri hem eğitim sisteminde hem de okul içinde gerçekleştirilen gelişim ve dönüşümlerde çok önemli bir rol üstlenmektedir. Bu sebeple okul yöneticileri eğitim öğretim süreçlerinin verimli ve etkili olarak sürdürülebilmesinin ana öğeleridir. Dünyanın küreselleşmesi, rekabet ortamını artırmakta ve iyi yetişmiş bireylere sahip olabilmek için okul yöneticilerinin öğretmenlerden daha üstün performans sağlaması gerekmektedir. Akçakoca ve Bilgin, (2016, s. 18) çalışmalarında okul örgütleri, liderlik özelliklerine sahip yöneticiler tarafından yönetildiğinde, öğretmen performansının yükseleceği ve eğitimin niteliğinin istenen düzeye

geleceğini ifade ederek lider konumunda olan okul yöneticilerinin sorumluluğunun da artmakta olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İletişim becerisi yüksek, insani ilişkileri iyi, uzlaşmacı okul yöneticisi öğretmenlerin üzerinde durdukları görüşler arasındadır. Personeli ve çevresiyle iyi iletişim kurabilen yöneticilerin kurumlarının daha verimli olduğu düşünülmektedir. Celep (2000, s. 51) öğretmenlerin yöneticisinin deneyim ve bilgisine güvenmemesi, yöneticisiyle gurur duymaması, yöneticisini benimsememesi durumunda, öğretmenlerle yönetici arasında yalnızca yukarıdan aşağıya tek yönlü bir iletişimin olacağını belirtmiştir. Yalçın (2017) ise çalışmasında okul yöneticisinin sergileyeceği davranışların öğretmenler üzerinde olumlu veya olumsuz etki yaratacağını; bu durumda öğretmenlerin eğitim öğretim sürecindeki performanslarını etkileyip okulun amaçlarına ulaşma derecesini belirleyebileceğini ifade etmiştir. Bunun da bir anlamda okulun başarı düzeyini yansıtacağı düşüncesine ulaşmıştır.

Öğretmenlerin yöneticide aradıkları önemli bir yeterlilik de eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapma şartıdır. Yine en az 10 yıl öğretmenlik yapmış olmak ve alanında başarılı bir öğretmen olmak öğretmenlerin okul yöneticisinde aradığı yeterlilikler arasındadır. Konuyla ilgili Günay (2004) tarafından yapılan başka bir araştırmada yönetici atamalarında önceliğin belli bir süre öğretmenlik deneyiminden sonra eğitim yönetimi alanında yapılmış yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olanlara verilmesi gereğinden söz edilmiş ve yönetici atamalarında sınavla seçilme öncelikli koşul olsa da bunun yanında yönetim bilgi ve becerisi ile meslekî deneyim de dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir.

Katılımcı öğretmenler yöneticilerin seçilmesinde yazılı sınav ve mülakat usulüne yönelik görüşlerinde ise, yazılı sınavın siyasi müdahalelerin ve adam kayırmanın önüne geçtiğini, adaletli ve güven artırıcı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca kanun ve yönetmelikler hususunda bir eğitim yöneticisinin bilmesi gereken temel bilgileri ölçmesi bakımından gerekli bir yöntem olduğu düşüncesini ortaya koymuşlardır. Ancak yazılı sınavların, yönetici profiline uymayan kişilerin salt puan üstünlüğüne dayanarak atanmalarının da bir dezavantaj yarattığını belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda birtakım olumsuzluklar içerse de objektif ve en güvenilir ölçme türünün yazılı sınav olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Altın ve Vatanartıran (2014) yaptığı araştırmada yönetici seçme sürecinde kullanılan yazılı sınavların güvenilirliği, objektifliği, adil bir yerleştirmeyi en etkili şekilde sağladığını ifade etmiştir.

Ancak sınavın içeriğine ilişkin katılımcıların önerilerinde yazılı sınavların yönetici seçebilecek özellikle analitik düşünmeye, mantık yürütmeye ve yoruma dayalı olması gerektiği görüşü öne çıkarken, mülakat sınavlarının da temsil yeteneğini ölçebilecek biçimde düzenlenerek uzman komisyonlar tarafından merkezi sınavla yapılması görüşü ön plana çıkmaktadır.

Araştırmada, yönetici seçme sürecinde mülakat sınavı yapılmasının yöneticinin iletişim becerisini, toplum karşısında konuşma yeteneğini, temsil kabiliyetini ve benzeri yönetici yeterliliklerini ölçmesi açısından önemli olduğu ifade edilmiştir. Fakat mülakat sınavıyla ilgili olumsuz görüşlere göre mülakat sınavı siyasi, ideolojik ve STK etkilerine son derece açık olduğu için uygulanabilir bulunmamaktadır. Mülakat sınavının tartışmaya açık sonuçlar doğuran bir uygulama olduğu, kurulan mülakat komisyonlarının hangi ölçülere göre oluşturulduğunun belli olmadığı, şeffaf yapılmadığı dolayısıyla adam kayırmacılığa ve kadrolaşmaya yol açtığı katılımcı görüşleri arasındadır. Bu şekilde yapılan atamaların bağımsız yönetim anlayışını azaltabileceği ve siyasi grupların kurum üzerinde gayri resmi kontrol ve baskısına sebep olabileceği düşünülmektedir. Receptoğlu ve Kılınç (2014) çalışmalarında değerlendirmelerin objektif bir şekilde yapılmasına dikkat çekmiş, okul yöneticisi seçme ve atama süreçlerinde tutarlı, objektif politikalar izlenmesinin, keyfi uygulama ve değerlendirmelerin yerine somut ve objektif değerlendirmelerin yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Hizmet içi eğitimlerin önemi de katılımcılar tarafında vurgulanan bir unsurdur. Sayan ve Aydın (2019) çalışmalarında benzer şekilde yönetici seçme sınavında başarılı bulunan adaylara göreve başlamadan önce iletişim becerileri ve uygulamada kullanabilecekleri dersleri içeren eğitim yönetimi programı düzenlenmesi ve bu konuda Millî Eğitim Bakanlığı ile üniversitelerin işbirliği yapması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada da hizmet içi eğitim sonrası yapılan sınavdan başarılı olanlara yöneticilik sertifikası verilmesi ve puanlarına göre tüm illeri kapsayacak şekilde atamalarını yapılması görüşü dikkat çekmektedir.

Nitekim Millî Eğitim Bakanlığı 2020 yılında paydaşların önerilerine açtığı MEB Yönetici Atama Yönetmeliği taslağında yönetici olarak görevlendirileceklerde aranan genel şartlarda Eğitim Yönetimi Sertifikasına sahip olmak ya da eğitim yönetimi alanında tezli/tezsiz yüksek lisans veya doktora yapmış olmak şartını ortaya koymuştur. Ancak Millî Eğitim Bakanlığı 5 Şubat 2021 tarihinde yayınladığı yönetmelikte Eğitim Yönetimi Sertifikasına sahip olmayı bir ön şart olarak belirtmiş olsa da eğitim yönetimi alanında tezli/tezsiz yüksek lisans veya doktora yapmış olma durumunu Ek-1 ve Ek-2 belgelerinde yer alan değerlendirme formunda sadece puan olarak değerlendirmiştir. Eğitim yönetimi alanında tezli/tezsiz yüksek lisans veya doktora programlarının her türlü sertifika programından daha geniş kapsamlı ve daha nitelikli olduğu düşünülmektedir. Yayımlanan yönetmelik bu açıdan araştırmanın bulguları ile ters düşmekle birlikte eğitimin paydaşlarının ve özellikle eğitim sendikalarının yoğun eleştirilerine de maruz kalmıştır. Aslında üniversitelerin Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi lisansüstü eğitim programlarının amacı eğitim sistemine yönetici yetiştirmektir. Yüksek lisans ve doktora programlarından her yıl eğitim sistemimizin ihtiyacını karşılayabilecek önemli sayıda mezun verilirken, Millî Eğitim Bakanlığının bu alanda lisansüstü eğitim yapmış olmayı puanla değerlendirmesi düşündürücüdür. Günay (2004) yaptığı araştırmada okul yöneticiliğine aday olanlar arasında atamada önceliğin eğitim yönetimi alanında yapılmış doktora ve yüksek lisans derecesine sahip olanlara verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Eğitimin ana unsuru olan öğretmenlerin görüşlerine dair yapılan bu çalışmada ulaşılan bulgular ve araştırma sonuçları Millî Eğitim Bakanlığı'nın yönetici seçme ve atama usulünün süreklilik arz eden, günümüz gerçeklikleri ile tutarlı, kapsamlı, bilimsel ve standart bir yapıya kavuşturulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında şu önerilere ulaşılabilir:

Yönetici olacaklar her şeyden önce başarılı öğretmenler ve eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapan öğretmenler arasından seçilmelidir. Başvurularda sosyal-kültürel çalışmalar, etkinlikler, projeler vb. unsurların yer aldığı kişinin kendini tanıttığı bir dosya yer almalıdır. Yeterli derecede öğretmenlik tecrübesi gerekli olmalıdır. Okul yönetimi öğretmen, öğrenci, veli gibi eğitimin farklı paydaşlarına hitap etmesi yönüyle diğer kurumlardan değişik özellikler göstermektedir. Bu sebeple okul yöneticisinin eğitim sisteminin kendine has özelliklerini içselleştirebileceği yeterli bir süre öğretmenlik yapmış olması, eğitim ve öğretim sürecini yönetmede kendisine önemli ölçüde yardımcı olacaktır.

Okul yöneticiliği için yeterli bir süre müdür yardımcılığı yapma şartı aranmalıdır. Bu şartın eğitim kurumlarının yönetsel işleyişini kavramada, mevzuatı öğrenmede, karşılaşıcağı sorunların üstesinden gelmede ve insan ilişkilerini geliştirmede gerekli olduğu düşünülmektedir.

Yönetici seçiminde yazılı sınav yöntemine devam edilmelidir. Yazılı sınav bilgiyi ölçmek, adaletli ve güvenilir olmak bakımından gereklidir. Ancak sınav sorularının içeriğinde mevzuatın yanında iletişim, bilişim teknolojileri, mantık yürütme ve analitik düşünmeye dayalı sorular ile herhangi bir olayın, bir problem durumunun çözümüne yönelik sorular yer alabilir. Bu alanda uzman bir kurum olan ÖSYM ile yazılı sınav uygulamalarında iş birliği yapılmaya devam edilmelidir.

Mülakat sınavı iletişim becerisinin, toplum karşısında konuşma yeteneğinin, temsil kabiliyetinin ve benzeri yönetici yeterliliklerinin tespit edilmesi açısından çok önemlidir. Ancak mülakat sınavı yapacak komisyonların yetkinliği ve tarafsızlığı sağlanmalıdır. Ayrıca mülakat sınavlarında yaşanabilecek olumsuzluklarının önüne geçilebilmesi için gerekli önlemler alınmalı, sınav Bakanlık müfettişleri ve üniversitelerce oluşturulacak ortak kurullarca merkezi olarak yapılmalıdır.

Yönetici seçme sınavları sonucunda başarılı olarak atanan adaylar için göreve başlamadan önce iletişim becerileri ve uygulamada kullanabilecekleri dersleri içeren eğitim yönetimi programı düzenlenmelidir.

Öğretmen katılımcıların, okul yöneticilerinin yeterlilikleri içinde en fazla üzerinde durdukları husus liderlik özelliğidir. Okul yöneticilerinin ve yönetici adaylarının belirli aralıklarla hizmet içi eğitimlerle liderlik alanında yetiştirilmelerine önem verilmelidir.

Kaynakça

- Açıklın, A. (1998). *Okul yöneticiliği* (4. Basım). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Akçakoca, A. ve Bilgin, K.U. (2016). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmen performansı*. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 3-5.
- 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.
- Aslanargun, E. (2012). Okul müdürlerinin atanmaları sürecinde idari yargı kararları ve öne çıkan değerler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 347-376.
- Balcı, A. ve Çinkır, Ş. (2002, Mayıs). *Türkiye'de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi*. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumunda sunulan bildiri, Ankara üniversitesi, Ankara. <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/100.pdf>
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2011). *Değişik ülkelerde okul müdürlerinin yetiştirilmesi: Türk eğitim sistemi için bir model önerisi*. *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(2), 182-197.
- Baş, E. A. ve Şentürk, İ. (2017). Okul yöneticilerinin 10 Haziran 2014 tarih ve 29026 sayılı Yönetici Görevlendirme-Atama Yönetmeliğine ilişkin görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 119-143.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (13. Baskı). Ankara: Pegem A. 153,244.
- Cemaloğlu, N. (2018). *Okulun barış ortamı tehlikede*. <http://www.kamudanhaber.net/okulun-baris-ortami-tehlikede> makale.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4. Baskı). USA: Pearson Education Inc.
- Çamur, E. (2003) *Türkiye'de Cumhuriyet döneminden 2001 yılına kadar olan eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelenk, S. (2002, Mayıs). *Geleceğin eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde bir model önerisi*. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumunda sunulan bildiri, Ankara üniversitesi, Ankara. <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/100.pdf>
- Güler, A., Halicioğlu M. B. ve Taşpınar, S. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Günay, E. (2004). *Eğitim kurumlarına yönetici seçme, yetiştirme ve atamaya ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi (Ankara ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Kayıkçı, K. (2001). *Yönetici yetiştirme sorunu*. *Milli Eğitim Dergisi*, 150, 28-32.

- McMillan, J. H. ve Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence-based inquiry* (6. baskı). Boston: Pearson Education.
- MEB (1998). Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumlarına yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmelik, 23 Eylül 1998 Tarihli ve 23472 Sayılı Resmî Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr>
- MEB (2004). Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliği. 11 Ocak 2004 Tarihli ve 30046 Sayılı Resmî Gazete. <http://mevzuat.meb.gov.tr>
- MEB (2007). Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliği. 13 Nisan 2007 Tarihli ve 26492 Sayılı Resmî Gazete. <http://mevzuat.meb.gov.tr>
- MEB (2009). Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliği. 13 Ağustos 2009 Tarihli ve 27318 Sayılı Resmî Gazete. <http://mevzuat.meb.gov.tr>
- MEB (2014). Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliği. 10 Haziran 2014 Tarihli ve 29026 Sayılı Resmî Gazete. <http://mevzuat.meb.gov.tr>
- MEB (2017). Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliği. 22 Nisan 2017 Tarihli ve 30046 Sayılı Resmî Gazete. <http://mevzuat.meb.gov.tr>
- MEB (2018). Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliği. 21 Haziran 2018 Tarihli ve 30455 Sayılı Resmî Gazete. <http://mevzuat.meb.gov.tr>
- MEB (2021). Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumlarına yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliği. 05 Şubat 2021 Tarihli ve 31386 Sayılı Resmî Gazete. <http://mevzuat.meb.gov.tr>
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *An expanded sourcebook qualitative data analysis*. Thousands Oak, California: Sage Publications.
- Okçu, V. (2011). Türkiye’de okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanmasına ilişkin mevcut durum, beklentiler ve öneriler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 244-266.
- Özdemir, M., Civelek, Ş., Çetin, Y., E., Karapınar, N. ve Özel, D. (2015). Öğretmenlerin eğitimsel, çevresel ve sosyal sorunları (Şırnak ili örneği), *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(2015), 163-181.
- 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.
- Recepoğlu, E. ve Kılınc, A. Ç. (2014). Türkiye’de okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi, mevcut sorunlar ve çözüm önerileri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2), 1817-1845.
- Sayan, İ. ve Yıldırım, N. (2019). Okul yöneticisi atama türlerinin, öğretmenler, okul yöneticileri ve eğitim öğretim süreçleri üzerine etkilerinin nitel bir analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(1), 13-34.
- Şişman, M. (2012). *Eğitimde mükemmellik arayışı: etkili okullar* (3.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yalçın, S. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre istenmeyen okul yöneticisi davranışları. *EKEV Akademi Dergisi*, 21(69), 105-116.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, A. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Etik Kurul İzin Belgesi

Bu çalışma, 2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılarak hazırlanmıştır. Çalışmanın tüm aşamaları boyunca “Araştırma ve Yayın Etiği” kurallarına uyulmuş, katılımcılardan onam alınmış, veri analizleri ve makale aşaması katılımcı görüşlerine sunulmuştur.

Veli Tutumlarının Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkileri ¹

Halil İbrahim Kılıç ², Yüksel Gündüz ³

Öz

Bu çalışma ile veli tutumlarının öğrenci başarısı üzerine etkilerini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Bu bağlamda ailelerin çocuklarına karşı demokratik, otokratik ve koruyucu tutumları ile çocuklarıyla ilgilenme düzeylerinin çocuklarının okul başarısına etkisinin ortaya konulmasına çalışılmıştır. Nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen çalışmada olgubilim deseni kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılan araştırmanın çalışma grubunu amaçlı örneklem yöntemi ile belirlenen 20 öğrenci velisi oluşturmaktadır. Çalışmadan elde edilen verilerin analizinde betimsel ve içerik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, çocuğu ile yakından ilgilenen ve onu destekleyen ailelerin çocuklarının okul başarılarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca araştırma sonuçları; karar alma biçimi demokratik yollarla sağlanan ailelerin çocuklarının okul başarısının yüksek, otokratik yollarla karar alınan ailelerin çocuklarının okul başarısının düşük olduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Okul başarısı, Öğrenci başarısı, Veli tutumları.

The Effects of Parent Attitudes on Student Achievement

Abstract

The aim of this study is to reveal the effects of parent attitudes on student success. In this context, Democratic, autocratic, and protective attitudes of families towards their children and the effect of their level of interest in their children on school success were tried to be revealed. In the study conducted by qualitative research method, the phenomenon pattern was used. In the study, which uses a semi-structured interview form as a data collection tool, the working group consists of 20 parents of students determined by the purposeful sampling method. Descriptive and content analysis methods were used in the analysis of the data obtained in the study. Research results show that children of families who care and support their children have high school achievement. In addition, research results show that the school success of children of families whose decision-making method is provided by democratic means is high, and the school success of children of families whose decisions are made by autocratic means is low.

Keywords: School success, Student success, Parent attitudes.

Gönderim Tarihi (Received): 30.12.2020

Kabul Tarihi (Accepted): 11.10.2021

¹ Bu makaleye konu olan çalışmanın bir bölümü 19-22 Kasım 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilen EYFOR XI' de sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Bu araştırma 2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, h1l2003d@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-2555-4558

³ Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, yukselgunduz0735@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-4710-8444

Giriş

Öğrenci başarısı, eğitim programlarında yer verilen hedeflere ait kazanımların öğrenciler tarafından ne düzeyde edinildiğinin ölçülmesi ile derecelendirilir. Dönem boyu edinilen bilgilerin, sınavlarla ölçülerek oluşturduğu yıl sonu ağırlıklı not ortalamasının, öğrencilerin akademik başarısını gösterdiği varsayılır. Amaç, içerik, öğrenme öğretme süreci ve değerlendirme öğelerinin Eğitim Programları kapsamında belirlenmesi ve bir sistem olarak okul yapısı içerisinde uygulanıyor olması bakımından öğrenci başarısı, okul ve okul etkililiğine bağlı bir sonuç gibi görülse de öğrenci başarısını belirleyen başkaca faktörler de söz konusudur.

Başarı genel anlamıyla; bireyin herhangi bir konuda edinim, öğrenme ve yapabilme yeterlilikleridir. Bu kapsamda öğrenci başarısı, öğrencinin okulda yeterlilik göstermesi gereken konularda, beklenen ve ortalamasının altında olmamak kaydı ile öğrenme ve davranış sergileme düzeyidir. Öğrenci başarı düzeyine okulda edinilen bilgi ve beceriler kadar aile ve yakın çevreden edinilen ya da tekrarlanan bilgi ve beceriler de etki eder.

Psiko-sosyal bir varlık olarak birey ve başarısını yalnızca öğrenen bir varlık olmasının ötesinde duygusal ve psikolojik boyutlarıyla bir bütün halinde değerlendirmek gerekir. Veli olarak anne ve babaların çocuğa sağladığı temel yaşam gereksinimlerine ilaveten aile tarafından çocuğa sunulacak olan kendini ifade edebilme, güven, saygı gibi sosyal ve psikolojik gereksinimlerinin de karşılanması ile öğrenci başarısının arttırılabileceği düşünülmektedir.

Velilerin eğitim sürecine katılımlarının ve eğitime dönük olarak tutumlarının öğrenci başarısının önemli bir belirleyicisi olduğu bulgularına alanyazında sıklıkla yer verilmektedir. Öğrenci başarısının belirleyici faktörlerini okul içi ve okul dışı şeklinde sınıflandırdığımızda; okul dışı faktörlerin ilk sırasında veli tutumlarının yer aldığı görülmektedir (Aslanargun, 2007). Ayrıca alanyazın çalışmaları, velilerin olumlu tutum ile sürece dahil olmalarının öğrenci başarısına olumlu etki ettiğini, velilerin kayıtsız tutumlarının ise öğrenci başarısızlığının nedenleri arasında yer aldığını göstermektedir (İpek, 2011).

Öğrenmeyle ilgili bilişsel bir sınırlılık ve öğrenmeye engel somut bir engel yok ise öğrencilerin akademik başarılarında; öğrenmeye karşı istekli olunması, öğrencinin kendisi için bir hedef belirlemiş olması, düzenli ve verimli ders çalışma yetkinliği, motivasyon ve etkin dinleme becerisine sahip olması oldukça önemlidir ve büyük ölçüde yeterlidir. Ancak bazı belirleyici faktörler vardır ki sıraladığımız bu başarı ön koşullarının etkililiğini belirler. Özellikle öğrencilerin istekli olmaları, kendilerine bir hedef belirlemeleri ve düzenli ve verimli ders çalışmaları gibi başarının önemli olan unsurlarının belirleyicisi veli tutumlarıdır. Okulda gerçekleşen öğrenmelerin desteklenmesi açısından hem öğrencinin okul dışındaki aile ortamı içerisindeki öğrenmeyle ilgili ilk deneyimleri hem de olumlu veli tutumları sergilenerek uygun çalışma ortamları oluşturulması oldukça önemlidir (Çelenk, 2003). Velilerin çocuklarına ve eğitime karşı ilgisiz tutum ve yaklaşımları çocuklarda isteksizlik, sevgisizlik gibi duyguları; aşırı koruyucu tutum ve yaklaşımları ise çocuklarda stres ve korku gibi duyguları doğurmakta ve beslemektedir. Her iki durumda da çocukların okula ve derslere karşı isteksizliği söz konusu olacaktır (Küçükahmet, 2001).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma ile veli tutumlarının öğrenci başarısına etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmada ayrıca demokratik, otokratik, aşırı koruyucu gibi veli tutumları farklılıkları ile ailelerin çocuklarıyla ilgilenme durumlarının öğrenci başarısına etkisini ortaya koymaya dönük cevaplar aranmıştır.

Çocuk ailenin içine doğar ve temel işlevi birey yetiştirmek olan okul yapısı içine dahil olana kadarki süreçte temel bilgi ve davranışları aile içinde edinir. Bu süreç çocuğun okula başlamasıyla birlikte sonlanmadığı gibi okul uyumu ve okula ilişkin bilgi ve becerilerin edinilmesinde ailenin rolü etkin bir

biçimde devam eder. Bu anlamda araştırmalar olumlu aile tutumlarının öğrenci başarısını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Dam, 2008). Amaçlı örneklem yöntemi ile belirlenen okul başarısı yüksek ve okul başarısı düşük öğrenci velileri ile yürütülen bu çalışma, veli tutumları ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi ortaya koyması bakımından önemlidir. Demokratik, otokratik, aşırı koruyucu gibi veli tutumları ile ailelerin çocuklarıyla ilgilenme durumlarının öğrenci başarısına etkisinin araştırıldığı bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırma deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Deseni

Veli tutumlarının öğrenci başarısına etkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma deseni olarak ise nitel araştırma yöntemi desenlerinden olan olgubilim (fenomenolojik) araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmacının katılımcılar tarafından tanımlanmış haliyle bir fenomenle ilgili bireylerin yaşanan deneyimleri betimlediği, kaynağını felsefe ve psikolojiden alan bir araştırma desendir (Creswell, 2017). Bu betimlemeler, bahse konu fenomenle alakalı farklı deneyimlere sahip bireylerin tecrübelerinin kökenine ulaşılması ile sonuçlanır, sağlam felsefi temellere dayanır ve çoğunlukla mülakat yapmayı gerektirir. Araştırmanın aşamaları “Araştırma ve Yayın Etiği” kuralları dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2019-2020 eğitim öğretim yılında Ordu İli Ünye İlçesi Yaşar Gazioğlu İlkokulu’nda öğrenim gören 20 öğrencinin velisi oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde seçkisiz olmayan örneklem yöntemlerinden amaçlı örneklem yaklaşımı kapsamında ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme çalışmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına imkân verir ve belli ölçütleri karşılayan veya belli özelliklere sahip olan bir veya daha fazla özel durumlarla ilgili araştırma yapılmak istendiğinde yeğlenir (Creswell, 2017). Çalışma grubunda yer alan 20 öğrenci velisinin yarısının çocuğunun okul başarısı yüksek diğer yarısının okul başarısı beklenenin altındadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmaya konu verilerin elde edilmesi için araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanması sürecinde; hazırlanan dört soruluk taslak görüşme formuna ilişkin uzman görüşünden yararlanılarak görüşme formuna son şekli verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan dört soru çalışma grubundaki velilere “Ailenizde yapılacak işlerle ilgili kararlar nasıl verilir?”, “Çocuğunuzla ilgili kararları nasıl alırsınız?”, “Çocuklarınızın yapacakları veya yapması gereken işleri siz mi planlar takip edersiniz yoksa tamamen onlara mı bırakırsınız?” ve “Çocuğunuzla ilgilenme durumunuz nedir?” ifadeleri ile sunulmuştur. Araştırma verilerinin toplanmasında veliler ile yüz yüze görüşmeler tercih edilmiştir. Görüşme formunun geçerlik ve güvenilirliği için iki ön görüşme yapılmış ve bu yolla form test edilmek suretiyle uygulamaya başlanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmaya dahil olan katılımcılardan toplanan ve katılımcı görüşlerini yansıtan ham veriler bilgisayar ortamına aktararak analiz edilmiştir. Veriler içerik analiz yönteminden yararlanılarak çözümlenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanan cevaplar içeriklerine göre analiz edilmiştir. Bu süreçte sırasıyla; 1- Kodlama, 2- Tema Belirleme, 3- Tema ve Kod Tasnifi, 4- Bulguların Ortaya Konması ve Yorumlama (Yıldırım ve Şimşek, 2013) işlem basamakları dahilinde katılımcılara kodlar verilmiş, katılımcıların verdikleri cevaplar temalara ayrılmış, tema ve kodlar düzenlenerek elde edilen bulgular

tanımlanarak yorumlanmıştır. Araştırmaya dahil olan başarılı öğrenci velileri PV ve başarısız öğrenci velileri NV olarak kodlanmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, veli tutumlarının öğrenci başarısına etkisini ortaya koymayı hedefleyen çalışmamıza dahil olan öğrenci velilerinin cevaplarının analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

1. Demokratik Aile Yapısının Öğrenci Başarısına Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada alt problemlerden biri olan Öğrenci başarısında ailenin demokratik tutumunun etkisine ilişkin “Ailede yapılacak işlerle ilgili kararlar nasıl verilir?” sorusuna verilen cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 1 ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 1.

Başarılı öğrencilerin ailelerinde yapılacak işlerle ilgili karar verme eğilimleri

Soru Alanı	Biçimlendirilmiş Alıntı Örnekleri	Tema	Görüş (f)
Ailede yapılacak işlerle ilgili kararlar nasıl verilir?	<i>Konuşup birlikte karar veriyoruz (PV3)</i> <i>Biz kararları birlikte alırız (PV7)</i>	Müşterek	7
	<i>Eşim söyler biz yaparız (PV2)</i> <i>Genelde kararları eşim alır (PV5)</i>	Baba	3

Tablo 1’de başarılı öğrencilerin ailelerinde karar alma eğilimlerinin Müşterek ve Baba temalarında toplandığı ve yoğunluğun $f(7)$ ile Müşterek temasında yer aldığı görülmektedir.

Tablo 2.

Başarısız öğrencilerin ailelerinde yapılacak işlerle ilgili karar verme eğilimleri

Soru Alanı	Biçimlendirilmiş Alıntı Örnekleri	Tema	Görüş (f)
Ailede yapılacak işlerle ilgili kararlar nasıl verilir?	<i>Eşimle birbirimize danışırız (NV1)</i> <i>Eşim ile ortak karar alırız (NV5)</i>	Müşterek	7
	<i>Eşim kendi isteğini yapar (NV2)</i> <i>Benim fikrim uygulanır (NV3)</i>	Baba	2
	<i>Eşim yurt dışında kararları ben veririm (NV7)</i>	Anne	1

Tablo 2’de ise başarısız öğrenci ailelerinde karar alma eğiliminin müşterek, baba ve anne temalarında toplandığı bu temalarda yoğunluğun sırası ile Müşterek temasında $f(7)$, Baba temasında $f(2)$ ve Anne temasında $f(1)$ olduğu görülmektedir.

Yapılacak işlerle ilgili karar alma eğilimlerinin ortaya koyulduğu Tablo 1 ve Tablo 2 incelendiğinde başarılı ve başarısız öğrencilerin aileleri arasında anlamlı bir tutum farklılığı bulunmadığı görülmektedir. Müşterek teması altında değerlendirilen katılımcı ifadelerinden bazıları aşağıda yer almaktadır:

“Ailemizde yapılacak işlerle ilgili kararları eşimle beraber konuşarak anlaşarak veriyoruz.

Genelde eşim benim fikirlerimi dinler ve kabul eder.” (PV1)

“Eşimle konuşurum birlikte karar veririz. Eşim bana çok güvendiğinden dolayı çok aksi bir şey olmadıkça fikirlerimi kabul eder. Çok özel bir konu olmadıkça genelde çocuklarıyanında konuşuruz. Yanlarında konuşmadığımız bir konu ise onlara da söyleriz.” (PV4)

“Biz aile büyüklerimizden ne gördüysek onu yapıyoruz. Eşim ve çocuklar ile oturup konuşuruz. Çoğunluğumuz nasıl düşünüyorsa öyle karar veriyoruz. Aile büyüklerimiz deöyle yapıyorlardı.” (PV6)

“Birbirimize sorarak danışarak ortaklaşa karar alıyoruz.” (NV4)

“Biz eşimle beraber konuşur o şekilde karar veririz.” (NV8)

“Kararlar ortak olur. Ben söylerim eşim de onaylarsa beraber onaylanmış olur ve yaparız. Eşimin karşı çıktığı şeyler olursa dikkate alır öyle davranırım.” (NV10)

Ailelerin karar alma eğilimlerinin toplandığı bir diğer tema olan Baba teması altında değerlendirilen katılımcı ifadeleri ise şu şekildedir:

“Eşim bir şey yapılacak olduğunda böyle yapacağız diyor ve öyle yapıyoruz. Ben gerekli olmadıkça müdahale etmiyorum.” (PV2)

“Genelde kararları eşim alır. Aldığı kararları benimle paylaşır. Eşim inatçı bir yapısı olduğundan dolayı illa kendi kararlarının kabul edilmesini istiyor onun kararlarında benim olumlu bulmadığım yönleri bana anlatarak beni ikna ediyor ve anlaşıyoruz.” (PV5)

“Genelde ben işlerle ilgili araştırmayı yaparım. Sonra eşimle konuşuruz. Fikirlerimiz uyuşursa o yönde karar veririz. Fikirlerimiz uyuşmazsa eşim kendi istediğini yapar.” (NV2)

“Önce eşimle konuşuyorum. Onu dinledikten sonra genellikle benim fikrim uygulanır. Ben şehir dışında çalıştığımda bile eşim tek başına bir karar vermez beni arar.” (NV3)

Tüm katılımcılar arasında sadece bir katılımcı ifadesi ile oluşturulan kod ve tema dikkat çekicidir. Anne teması altında değerlendirilen katılımcı ifadesi:

“Normalde ortak fikir uygulanır ama eşim yurtdışında çalıştığı için kararları ben veririm. Tabii uyum olması gerekir diye düşünüyorum.” (NV7)

1. Otokratik Aile Yapısının Öğrenci Başarısına Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada alt problemlerden biri olan Öğrenci başarısında ailenin otokratik tutumunun etkisine ilişkin“Çocuğunuzla ilgili kararları nasıl alırsınız?” sorusuna verilen cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 3 ve Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 3’te başarılı öğrencilerin ailelerinde çocukla ilgili konularda karar alma eğilimlerin; Aile karar alır, Anne karar alır, Baba karar alır ve Çocuğun fikri alınır temalarında gruplandığı görülmektedir. Temalar arasında; Aile karar alır f (4), Anne karar alır f (2), Baba karar alır f (2) ve Çocuğun fikri alınır f

(2) ile anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 3.

Başarılı öğrencilerin ailelerinin çocukla ilgili karar alma eğilimleri

Soru Alanı	Biçimlendirilmiş Alıntı Örnekleri	Tema	Görüş (f)
Çocuğunuzla ilgili kararları nasıl alırsınız?	<i>Hep birlikte konuşuruz (PV4)</i> <i>Herkesin fikri ile alırız (PV6)</i>	Aile karar alır	4
	<i>Ağırlıklı olarak benim kararım (PV1)</i> <i>Eşim şehir dışında ben alırım (PV8)</i>	Anne karar alır	2
	<i>Genelde eşim karar verir (PV2)</i> <i>Eşim alır bize söyler (PV10)</i>	Baba karar alır	2
	<i>Çocuklarla konuşarak ben alırım (PV3)</i> <i>Yanlış olmayan kararları kabul ederiz (PV7)</i>	Çocuğun fikri alınır	2

Tablo 4.

Başarısız öğrencilerin ailelerinin çocukla ilgili karar alma eğilimleri

Soru Alanı	Biçimlendirilmiş Alıntı Örnekleri	Tema	Görüş (f)
Çocuğunuzla ilgili kararları nasıl alırsınız?	<i>Eşim karışmaz bana bırakır (NV1)</i> <i>Genelde benim kararım kabul edilir (NV3)</i>	Anne karar alır	5
	<i>Karar verilecek bir durum yok ben (NV4)</i> <i>Çocukla ilgili kararı ben veririm (NV9)</i>	Baba karar alır	2
	<i>Gerektiğinde çocuğa soruyoruz (NV8)</i> <i>Çocuğun isteğine bağlı (NV10)</i>	Aile karar alır	2
	<i>Çocuklarla da konuşuyoruz (NV2)</i>	Çocuğun fikri alınır	1

Tablo 4'te başarısız öğrencilerin ailelerinde çocukla ilgili konularda karar alma eğilimlerin Tablo 3'te olduğu gibi; Anne karar alır, Baba karar alır, Aile karar alır ve Çocuğun fikri alınır temalarında toplandığı görülmektedir. Başarılı öğrencilerin ailelerinde çocukla ilgili konularda karar alma eğilimleri tema yoğunluklarından farklı olarak; Anne karar alır $f(5)$, Baba karar alır $f(2)$, Aile karar alır $f(2)$ ve Çocuğun fikri alınır $f(1)$ olduğu görülmektedir.

Çocukla ilgili karar alma eğilimlerine ilişkin Tablo 3 ve Tablo 4 incelendiğinde; başarılı öğrenci aileleriyle başarısız öğrenci aileleri arasında karar alma eğilimleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Başarılı öğrenci ailelerinin çocukla ilgili konularda karar alma eğilimleri ağırlıklı olarak Aile karar alır $f(4)$ temasında iken başarısız öğrenci ailelerinde çocukla ilgili konularda karar alma eğilimi Anne karar alır $f(5)$ temasındadır.

Tablo 3'te yer verilen başarılı öğrenci ailelerinin çocukla ilgili konularda karar alma eğilimlerini gösteren katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Biz; ben, eşim ve çocuklar hep birlikte konuşur karar veririz. Çocukların olumsuz olduğunu düşünmediğimiz fikirlerini kabul edip onaylarız.” (PV4)

“Herkesin fikrini dinler ortak karar alırız. Çocukların isteklerini dikkate alırız zaten onlar da yanlış olan kötü olan şeyleri istemezler çünkü biz onları öyle yetiştirdik. Manevideğerlerimiz çok önemlidir.” (PV6)

“Çocuklar ile ilgili kararlarda eşimle konuşarak ağırlıklı olarak benim kararlarım kabuledilir ve çocuklara söyleriz.” (PV1)

“Eşim şehir dışında çalıştığından dolayı genelde kararları çocuğuma fikir danışarak ben veririm. Çocuğumun görüşü iyi ise kabul eder ve yaparım.” (PV8)

“Genelde eşim karar verir biz dinleyip onaylıyoruz. Çocuklar bilgi sahibi olurlar.” (PV2)

“Çocuklar hakkındaki kararları eşim verir bize söyler.” (PV10)

“Eşim çocuklarla ilgili kararları bana bırakır ben de çocuklarla konuşarak onlarla birlikte karar veririm.” (PV3)

“Çocuklarla ilgili kararlarda biz önce eşimle görüşüp daha sonra çocuklarla birlikte karar alırız. Çocukların yanlış olmayan kararlarını da kabul ederiz.” (PV7)

Tablo 4’te yer verilen başarısız öğrenci ailelerinin çocukla ilgili konularda karar alma eğilimlerini gösteren katılımcı ifadeleri ise şu şekildedir:

“Çocuklarla ilgili kararlara eşim karışmaz bana bırakır ben karar veririm. Gerekiyorsa konu hakkında araştırma yapıp çocuk için iyi olan kararı veririm.” (NV1)

“Çocuklarla ilgili kararları eşimle birlikte konuşuruz. Genelde yine benim kararım kabul edilir. Okuldaki işlerle ilgili çocuğun isteklerini de dikkate alıyorum. Eşim çocukların işleri ile ilgileniyor.” (NV3)

“Gereken şeyleri yapıyoruz öyle karar verilecek önemli bir durum olmadı. Maddi durumumuz müsait olmadığı için çocuklara danışıp onların istek ve fikirlerini yerine getirme imkânımız yok. Elimizden geldiğince onların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışıyoruz.” (NV4)

“Genelde çocukla ilgili ben karar veririm. Bazen eşim de karar verir ama genelde ben karar veririm.” (NV9)

“Tabii ki eşim ile ortak kararlar veriyoruz. Bazen eşim ile biz karar veriyoruz gerektiğinde çocuğa soruyoruz istemez ise yapmıyoruz. Onun istedikleri yapabileceğimiz şeyler ise kabul ediyoruz.” (NV8)

“Çocuğun isteğine bağlı, çocuğa soruyoruz nasıl istersin diye, ondan sonra kendi fikirlerimi söylüyorum, onu yönlendirmeye çalışıyorum. Hep beraber bir karar vermeye çalışıyoruz.” (NV10)

“Çocuklarla ilgili işler genelde bende oluyor. Eşim ile konuşup anlaşıyoruz. Çocuklarla da konuşuyoruz onları doğru olan şeylere motive etmeye çalışıyoruz. Eşim çocuklar ile ilgili kararlarda bana güveniyor benim kararımı değiştirmeye çalışmıyor, kabul ediyor.” (NV2)

Aşırı Koruyucu Aile Tutumlarının Öğrenci Başarısına Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmanın alt problemlerinden olan öğrenci başarısında ailenin aşırı koruyucu tutumunun etkisine ilişkin “Çocuklarınızın yapacakları veya yapması gereken işleri siz mi planlar takip edersiniz yoksa tamamen onlara mı bırakırsınız?” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 5 ve Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 5.
Başarılı öğrencilerin ailelerinin aşırı koruyuculuk tutumları

Soru Alanı	Biçimlendirilmiş Alıntı Örnekleri	Tema	Görüş (f)
Çocuklarınızın yapacakları veya yapması gereken işleri siz mi planlar takip edersiniz yoksa tamamen onlara mı bırakırsınız?	<i>Ben planlar takip ederim (PV1)</i>	Aile planlar takip eder	4
	<i>Planlama ve takibi mutlaka ben yaparım (PV8)</i>		
	<i>Planlamayı çocuk yapar ben takip ederim (PV9)</i>	Çocuk planlar aile takip eder	4
	<i>Çocukta yapsa biz mutlaka takip ederiz (PV10)</i>		
	<i>Kendi plan ve takibi kendisi yapar (PV2)</i>	Çocuk planlar uygular	2
	<i>Çocuk kendi planlar ve takip eder (PV7)</i>		

Tablo 5’te başarılı öğrencilerin ailelerinin aşırı koruyuculuk tutumlarının; Aile planlar takip eder, Çocuk planlar aile takip eder ve Çocuk planlar ve uygular temalarında gruplandığı görülmektedir. Temalar yoğunluklarına göre; Aile planlar takip eder *f* (4), Çocuk planlar aile takip eder *f* (4) ve Çocuk planlar ve uygular *f* (2) şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 6.
Başarısız öğrencilerin ailelerinin aşırı koruyuculuk tutumları

Soru Alanı	Biçimlendirilmiş Alıntı Örnekleri	Tema	Görüş (f)
Çocuklarınızın yapacakları veya yapması gereken işleri siz mi planlar takip edersiniz yoksa tamamen onlara mı bırakırsınız?	<i>Ben planlarım yapmasını beklerim (NV4)</i>	Aile planlar takip eder	7
	<i>Eşimle beraber planlama ve takip yaparız (NV9)</i>		
	<i>Çocuğumdan yapmasını bekliyorum (NV6)</i>	Çocuk planlar takip edilmez	3
	<i>Takip etmiyorum gerekte duymuyorum (NV7)</i>		

Tablo 6’da başarısız öğrencilerin ailelerinin aşırı koruyuculuk tutumlarının ise; Aile planlar takip eder ve Çocuk planlar takip edilmez olarak iki temada toplanmış olması dikkat çekicidir. Bu iki temanın Aile planlar takip eder *f* (7), Çocuk planlar takip edilmez *f* (3) şeklinde sıralandığı görülmektedir.

Ailelerin aşırı koruyuculuk tutumlarına ilişkin Tablo 5 ve Tablo 6 incelendiğinde; başarılı ve başarısız öğrenci aileleri arasında aşırı koruyuculuk tutumlarında anlamlı düzeyde farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Çocukların yapacakları veya yapması gereken işlerin planlaması ve takip sürecinde başarılı öğrencilere Çocuk planlar aile takip eder temasında *f* (4) yoğunluğunda fırsat verilmekte iken başarısız öğrencilere bu fırsatın verilmediği bulgusu dikkat çekicidir.

Tablo 5’te görülen başarılı öğrencilerin aşırı koruyuculuk tutumlarına ilişkin örnek katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Eşim işten dolayı genelde evde bulunmadığından çocukların işlerini ben planlar takip ederim. Onlara neyi nasıl yapmaları gerektiğini söylerim. Yapılıp yapılmadığını hep takip ederim. Takip etmezsem aksama olabilir.” (PV1)

“Planlama ve takibi mutlaka ben yaparım. Takip etmezsem belki yapmayabilir. Ara ara uyarı gereken durumlar olabilir.” (PV8)

“Planlamayı çocuğumun kendisi yapar. Ben söylemeden takip ederim. Aksama durumunda uyarı yaparım. Çocuğum alıştığı ev ortamında planlamasını yapıyor ve kendisi yürütüyor ve hiç aksama olmuyor. Ama alışmış olduğu ortam değişince yani mesela köydeki evimize gittiğimizde işler farklılaşıyor aksamalar oluyor.” (PV9)

“Yapılan işe göre planlamanın bazılarını biz bazılarını çocuk kendisi yapıyor. Ama ne yaparsa yapsın biz mutlaka takip ediyoruz. İşlerin yapılmasında büyük oranda eksiklik olmamasına rağmen çok nadir olarak hatırlatmada bulunuyoruz.” (PV10)

“Ders tekrarı ve ev ödevleri hariç başka bir sorumluluk ya da iş vermiyorum. Ben onu küçüklüğünden beri öyle alıştırdığım için çocuğum okuldan geldikten sonra yapması gerekenleri kendi plan ve takibini kendisi yapıyor.” (PV2)

Tablo 6’da yer verilen başarısız öğrencilerin ailelerinin aşırı koruyuculuk tutumlarına ilişkin örnek katılımcı ifadeleri ise şu şekildedir:

“Tamamen eşim planlar çocuklara bıraksak hiçbir şey yapmazlar. Eşim yaptığı planlamaları takip eder çünkü takip etmediğinde işler yerine getirilmiyor.” (NV3)

“Planlamaları ben yaparım söylerim çocuğun yapmasını beklerim. Özellikle derslerde iyi olmadığını düşünüyorum. Gevşek davrandığını düşünüyorum. Yani kendiliğinden bir şey yapmıyor. Gevşek davranıyor.” (NV4)

“Biz eşimle beraber genelde planlama ve takibi yaparız. Çocuk da bizim söylediklerimize uyar.” (NV9)

“Tamamen çocuğa teslim olmamalı biraz ona bıraksak da tamamıyla işleri çocuğa bırakamayız yanlış yapabilir. Velisi olarak genelde çocuğumdan derslerini çalışmasını bekliyorum. Ben işten dolayı genelde evde olmadığım için annelerinin onları takip ettiğini düşünüyorum ve bu konuda eşime güveniyorum. Yapıp yapmadıklarından bana bilgi veriyor. Mesela ev ödevleri konusunda çocuğa yapabildiğın kadar yap yapamadığını yarın öğretmene sorarsın diyorum. Elimden başka bir şey gelmiyor.” (NV6)

“Tamamen onlara bırakmam yürümesi gereken işleri planlar söylerim. Uygun görmediğim şeyleri yaptırmam. Takip etmiyorum gerek de duymuyorum. Benden izinsiz bir şey yapamazlar çünkü

genelde gözümün önünde olduklarını düşünüyorum.” (NV7)

2. Ailelerin Çocuklarıyla İlgilenme Düzeylerinin Öğrenci Başarısına Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmanın alt problemlerden biri olarak öğrenci başarısında ailenin çocukla ilgilenme durumunun etkisine ilişkin “Çocuğunuzla ilgilenme durumunun nedir?” sorusuna verilen cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 7.

Başarılı öğrenci ailelerin çocukla ilgilenme boyutları

Soru Alanı	Biçimlendirilmiş Alıntı Örnekleri	Tema	Görüş (f)
Çocuğunuzla İlgilenme Durumunuz Nedir?	<i>Ev ödevlerine hep yardım ediyorum (PV1)</i>	Akademik	8
	<i>Gerektiğinde derslerine yardım ediyorum (PV7)</i>	Yardım	
	<i>Yiyecekleri birlikte hazırlıyoruz (PV3)</i>	Oyun	8
	<i>Tüm aile birlikte oyun oynuyoruz (PV4)</i>	Etkinlik	
	<i>Haftada 1-2 kez gezmeye gideriz (PV2)</i>	Gezme	8
	<i>İsteğine göre gezilecek yere gideriz (PV6)</i>		
	<i>Konu ile ilgili bilgi veriyorum (PV5)</i>	Sosyal yardım	8
	<i>İhtiyaç varsa halletmeye çalışırız (PV7)</i>		
	<i>Akşamları oturup sohbet ederiz (PV7)</i>	İletişim	4
	<i>Onunla konuşmaya çalışırım (PV8)</i>		
<i>Kıyafetlerini saçlarını ben takip ederim (PV3)</i>	Öz bakım	2	
<i>Temizlik ve tertibiyle ben ilgilenirim (PV10)</i>			

Tablo 7’de başarılı öğrenci ailelerinin çocuklarıyla ilgilenme boyutlarının verilen cevaplar dahilinde oluşturulan temalarda; Akademik yardım *f* (8), Oyun etkinlik *f* (8), Gezme *f* (8), Sosyal yardım *f* (8), iletişim *f* (4) ve Öz bakım *f* (2) sıralandıkları görülmektedir.

Tablo 8.

Başarısız öğrenci ailelerin çocukla ilgilenme boyutları

Soru Alanı	Biçimlendirilmiş Alıntı Örnekleri	Tema	Görüş (f)	
Çocuğunuzla İlgilenme Durumunuz Nedir?	<i>Başarılı olması için tavsiye yapıyorum (NV4)</i>	Nasihah	3	
	<i>Okusun adam olsun hep bunu söylerim (NV5)</i>			
	<i>Hafta sonları 1-2 saat parka gidiyoruz (NV1)</i>	Gezme	3	
	<i>Gezmeye çıkıyoruz AVM ’ye gidiyoruz (NV2)</i>			
	<i>Evde beraber resim yapıp oynuyoruz (NV1)</i>	Oyun	3	
	<i>Evin önünde beraber futbol oynuyoruz (NV3)</i>			
	<i>Temizlik giyim gibi şeyleri yapıyorum (NV9)</i>	Öz bakım	2	
	<i>İhtiyaçlarına yardım etmeye çalışıyorum (NV10)</i>			

Tablo 8’de ise başarısız öğrenci ailelerinin çocuklarıyla ilgilenme boyutlarının sınırlı ve düşük düzeyde olarak; Nasihat *f* (3), Gezme *f* (3), Oyun *f* (3) ve Öz bakım *f* (2) temalarında toplandığı görülmektedir.

Ailelerin çocuklarıyla ilgilenme durumlarına ilişkin olarak Tablo 7 ve Tablo 8 incelendiğinde;

çocuklarıyla ilgilenme boyutlarına dair başarılı öğrenci aileleri ile başarısız öğrenci aileleri arasında kayda değer anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmektedir.

Başarılı öğrenci ailelerinin çocuklarına Akademik yardım temasında *f* (8) değerinde ilgili davrandıkları gözlenmekte iken başarısız öğrenci ailelerinin çocuklarına akademik yardım sunmadıkları ya da sunamadıklarını ifade etmeleri ve sadece Nasihat temasında *f* (3) değerinde bulgu elde edilmesi oldukça çekici ve ayırıcı bir başlıktır.

Tablo 7’de görülen başarılı öğrenci ailelerinin çocuklarıyla ilgilenme boyutlarını ortaya koyan ifadelerinden bazıları şu şekildedir:

“Ev ödevlerine hep yardım ediyorum.” (PV1)

“Ev ödevlerini kendi başına halleder. Ama takılıp yardım istediğinde hep yardım ederim.” (PV4)

“Günde 1-2 saat kadar mutfakta tüketeceğimiz yemek ve gıdaları birlikte hazırlıyoruz. Ürünler ortaya çıkınca ben yapıyorum ve yiyorum diye çok mutlu oluyor.” (PV3)

“Evde birlikte günde 1 saate kadar beraber eğlenceli oyunlar oynuyoruz.” (PV8)

“Dışarıda yeğenlerimiz ve akrabalarıyla oynayarak vakit geçirmeyi sever çocuğumla haftada 1-2 kez akrabalara gezmeye gideriz birlikte 2-3 saat vakit geçiririz.” (PV2)

“Çalışmadığım zamanlarda çocuklarımın isteğine göre onları gezilecek yerlere veya tanıdıklarımıza götürür, onların istediği kadar birlikte vakit geçiririz.” (PV6)

“Ben ayrıca çocuğumun mutlu ya da mutsuz olup olmadığını kontrol ediyorum. Sorular sorarak anlamaya çalışıyorum. Cevaplara göre konuşmak yeterli ise konuşuyorum, yapabileceğim bir şey var ise yapıyorum. Konu ile ilgili bilgi veriyorum. Her konuda her ne yapıyorsa ona destek veriyorum.” (PV5)

“Biz ailecek akşamları hep beraber 2-3 saat oturup sohbet eder birbirimizi dinleriz. Kimin ne yardıma ya da bir şeye ihtiyacı varsa halletmeye çalışırız.” (PV7)

“Ben çocuğumla genelde bir sıkıntısı olup olmadığını anlamak için konuşmaya çalışırım. Ben yanında olmadığım zaman neler yaptığını sorarım. Yeme içme vs. bir problemi var mı, okulda bugün neler yapmış gibi konularda onu konuştururum.” (PV8)

“Çocuğumun kıyafetlerini, saçlarını ve tertip düzenini hep takip ederim. Bir eksiklik var ise düzeltirim.” (PV3)

Tablo 8’de aktarılan başarısız öğrenci ailelerinin çocuklarıyla ilgilenme boyutlarını ortaya koyan ifadelerinden bazıları ise şu şekildedir:

“Çocuğa çalışması başarılı olması için tavsiye yapıyorum söylüyorum. Elimden geleni yapmaya çalışıyorum ama ilkökul mezunu olduğum ve derslerinden pek anlamadığım için yardımcı olamıyorum yapmasını söylüyorum.” (NV4)

“Çocuğuma toplumda terbiyeli ahlaklı biri olması için tavsiyede bulunurum. Kötü şeyleri yapmamasını ısrarla söylerim. En önemli şey benim için bu. İyi, toplumda yeri olsun, okusun adam olsun isterim, hep bunu söylerim, benim anlayabildiğim şey bu, ben sonuçta bir ilkokul mezunuyum yaşıım 65 olmuş. Ders ve ödev işinden anlayamıyorum ama yapın diye mutlaka söylerim.” (NV5)

“Hafta sonları 1-2 saat dışarı parka gidiyoruz. Evden dışarı çıkacakları zaman güvenlikle ilgili bir problem yaşamalarından korkuyorum. Peşlerinden gidip bakıyorum ya da onlar oynar iken yanlarında bekliyorum. Evde 3 çocuğum olduğundan dolayı onları derse ve doğru şeylere motive etmek istesem de baş etmekte zorlanıyorum. Eşim şehir dışında çalıştığı ve genelde evde veli olarak ben tek olduğum için bu beni zorluyor.” (NV1)

“İşlerden dolayı çocuk ile ilgilenmeye zamanım çok olmuyor. Fırsat bulamıyorum. Çocuk, ağabeyleriyle gereken iş ve eğlencesini yapabiliyor benim onlara katılmaya fırsatım olmuyor. Temizlik, giyim ve yem-içme gibi şeylerde ihtiyacı olan şeyleri yapıyorum fakat ödevlerine ben yardımcı olamıyorum ağabeyleriyle birlikte yapıyor.” (NV9)

“Ben genellikle işte çalıştığım için hafta içi pek müsait olamıyorum. Hafta sonu derslerine yardım etmeye çalışıyorum. Ben ne kadar derse yönlendirmeye çalışsam da çocuk oyuna daha çok yöneliyor, televizyon ve telefonla oynayarak vakit geçiriyor.” (NV10)

Bulgular başarılı ve başarısız öğrenci ailelerinin çocuklarıyla ilgilenme biçimi ve ilgilenme boyutlarında anlamlı düzeyde farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Ailelerin ifadeleri başarısız öğrenci velilerinin öğrencilere akademik destek sunmadıklarını ya da sunamadıklarını ortaya koymaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Veli tutumlarının öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmanın bulguları veli tutumlarının bazı boyutlarda öğrenci başarısına etkisi olduğunu göstermektedir. Çalışmada; demokratik aile yapısının öğrenci başarısına etkisi, otokratik aile yapısının öğrenci başarısı üzerine etkisi, aşırı koruyucu aile tutumlarının öğrenci başarısına etkisi ve ailelerin çocuklarıyla ilgilenme düzeylerinin öğrenci başarısına etkisi araştırılmıştır. Benzer bir çalışmada Dam (2008) öğrencilerin akademik başarılarında ailelerin önemli bir unsur olduğunu, öğrenci başarısının aile ortamları ile ilişkili olduğu sonucuna yer vermiştir.

Araştırmanın birinci alt problemi, demokratik aile yapısının öğrenci başarısına etkisine ilişkin olarak elde edilen bulgular; başarılı ve başarısız öğrenci velileri arasında, ailede yapılacak işlemlerle ilgili karar verme eğilimlerinin benzerlikler taşıdığını, ailelerde yapılacak işlemlerle ilgili karar verme eğilimlerinin müşterek şekilde aile üyelerinin ortak görüşü doğrultusunda alındığını göstermektedir. Demokratik bir tutum sergilenen ailelerde çocuğa belirli sınırlarda kendisiyle ilgili konularda karar verme fırsatı verilmesi çocuğun kişilik gelişimine katkı sağlayacaktır (Kaya, 1997).

Araştırmanın ikinci alt problemi, otokratik aile yapısının öğrenci başarısına etkisine ilişkin olarak elde edilen bulgular; başarılı öğrenci aileleri ile başarısız öğrenci ailelerinin çocuklarıyla ilgili karar alma eğilimlerinde anlamlı düzeyde ve boyutta farklılıklar taşıdığını göstermektedir. Başarılı öğrenci ailelerinde çocukla ilgili konularda karar alma sürecinde genel eğilim ebeveynlerin birlikte karar alması yönünde iken başarısız öğrenci ailelerinde bu süreçte ağırlıklı biçimde annelerin tek başına karar

aldıkları sonucu elde edilmiştir. Çocuklarla ilgili konularda alınacak kararlara çocukların dahil edilmesi onlara kendilerini değerli hissettirecek ve birey olmanın önünü açacak bir olgu olarak değerlendirilebilir. Araştırmada bu alt probleme ilişkin elde edilen bulgu bu yönüyle akademik başarının da ötesinde etki ve yansımaları olan sonuçlar barındırmaktadır. Benzer sonuçlara alanyazında çokça yer verildiği görülmektedir. Kaya (1997) çalışmasında; otoriter tutum, çocuklarda kendine güven duygusu geliştirmelerine engel oluşturacağını ve bu durumun aynı zamanda öğrenci olan çocuklarda okul başarısına olumsuz etki edeceğine dikkat çekmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi, öğrenci başarısına ailelerin aşırı koruyucu tutumlarının etkisine ilişkin olarak elde edilen bulgular oldukça dikkat çekicidir. Çocukların yapacakları veya yapmaları gereken işlerle ilgili planlama ve yürütme sürecinde başarılı öğrenci ailelerinin çocuklarına destek oldukları, planlama yaptıkları, çocukların bilgi ve becerileri doğrultusunda planlama yapmalarına fırsat verdikleri, onlara güvendikleri ve cesaretlendirdikleri görülmekte iken bu sürecin başarısız öğrencilerin ailelerinde anlamlı derecede farklı yürütüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Çocukların yapacakları veya yapmaları gereken işlerle ilgili planlama ve yürütme sürecinde başarısız öğrenci ailelerinin çocuklarına güvenmedikleri, yapılması gereken işlerle ilgili planlamayı çocuğa bırakmadan kendilerinin yaptıkları, onu cesaretlendirmedikleri, kısmen çocuk planlama yapmış ise de süreci aile olarak takip etmedikleri ve desteklemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Çocuklara karşı sergilenen aşırı koruyucu yaklaşım, çocukta öz saygı duygusu oluşumunu engelleyecek, kendine inanma ve güvenme duygularının gelişimi engellenmiş olacaktır. Arı ve Şahin Seçer (2003) araştırmalarında; orta ve aşırı koruyucu olan annelerin çocuklarının problem çözme becerisi puanlarının aşırı koruyucu olmayan annelerin çocuklarına oranla daha düşük olduğunu, çocuğun anneye bağımlı olmasına, kendi başına hareket edememesine, ürkek, kaygılı yetişmesine neden olduğunu aktarmaktadırlar.

Ailelerin çocuklarıyla ilgilenme düzeylerinin öğrenci başarısına etkisine ilişkin olarak elde edilen bulgular yine büyük ölçüde farklılıklar içermesi bakımından oldukça dikkat çekici, kapsamlı ve önemlidir. Çelenk (2003) araştırmasında çocuklarını destekleyen bir tutum sergileyen ailelerin çocuklarının akademik başarı seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Başarılı öğrencilerin ailelerinin çocuklarına yoğun biçimde akademik destek verdikleri, ders ve ödevlerinde yardımcı oldukları, onlarla oyunlar oynadıkları, birlikte bir takım etkinlikler gerçekleştirdikleri, çocukların ilgi ve isteklerini de dikkate almak suretiyle birlikte geziler planladıkları, çocukların ihtiyaçları doğrultusunda onlara sosyal destek sağladıkları, çocukları anlama ve çocukların kendilerini ifade edebilmelerine fırsat sunmak için iletişim başlattıkları ve sürdürdükleri, gerektiğinde çocuklarında öz bakım ve kişisel bakımla ilgili yardımcı oldukları ve destek verdikleri bulgularına ulaşılmıştır. Benzer sonuçlar Sümer, Aktürk ve Helvacı (2010)'nın çalışmalarında da yer almaktadır. Tüm bunların aksine; ailelerin çocuklarıyla ilgilenme düzeylerine ilişkin olarak başarısız öğrencilerin ailelerin cevaplarından elde edilen bulgular, başarılı öğrenci velilerinin verdikleri cevaplardan elde edilen bulgulardan çok anlamlı derecede farklılık içermesi bakımından oldukça dikkat çekici, şaşırtıcı ve bir o kadar önemlidir. Başarısız öğrenci ailelerinin çocuklarıyla ilgilenme düzeylerine ilişkin olarak; ailelerin çocuklara ağırlıklı olarak sadece nasihatle buldukları, çocuklarına akademik destekte bulunmadıkları ya da bulunamadıkları, kısıtlı çerçevede sadece birlikte akraba ziyaretleri yaptıkları, bir öğrenci ve çocuk olarak gerekli ilgiyi gösteremedikleri ve bu durumu aile yapısı maddi durum ya da kişisel mazeretlerle gerekçelendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Dam (2008) araştırmasında ailenin çocuklarına karşı ilgisiz tutumlarının öğrenci başarısızlığında önemli bir etken olduğu sonucunu elde etmiştir. Başka bir araştırmada ise Akkök (2004); öğrencilerin okul başarılarında okul, öğretmen, öğrenci ve aile iş birliği temel esaslardan olup öğrencilerin okulda edindikleri bilgi ve becerilerin evde aile içerisinde pekiştirilmesi, tekrar edilmesi ve genellenmesi bakımından önemli olduğunu ifade etmektedir.

Uygulayıcı – aileye öneriler:

Aile içi yapılacak işlerde karar alma sürecine çocuklar da dahil edilmeli bu bağlamda çocuğun kendisini

değerli hissetmesi ve öz güven oluşturmaya sağlanmalıdır.

Ailede çocukla ilgili karar alma sürecinde çocuğunda fikri alınarak aile bireylerinin tümünün iştirakiile karar alınmalı ve bu vesile ile çocuğa birey olduğu bilinci kazandırılmalı sorumluluk duygusu geliştirilmelidir.

Çocuğa karşı sergilenen aşırı koruyucu ve denetleyici yaklaşım gerekli olan makul seviyede tutulmalı ve aşırıya kaçılmamalıdır. Aksi durumlarda çocukta öz saygı oluşması engellenmiş olacak ya da öz saygı yitimi söz konusu olacaktır. Çocuklara yaşlarına ve yeterliklerine bağlı olarak sorumluluklar verilmeli ve bu sorumluluklarını gerçekleştirebilmeleri için fırsatlar sağlanmalıdır. Böylelikle çocuklar başarılı olmanın hazzı ile daha büyük ve farklı sorumluluklar ve görevler gerçekleştirme güdüsü içinde olacaklardır.

Aileler çocuklarına gerektiği kadar zaman ayırmalıdır. Bu kapsamda onlara ihtiyaç duyacakları akademik destek verilmeli bu bağlamda çocukların okulda edindikleri bilgiler pekiştirilmelidir.

Çocukların aile içi aidiyet duygusunu geliştirebilecekleri, kendilerini mutlu ve değerli hissetmelerinin bir o kadar da bilişsel gelişimi destekleyecek ve sağlayacak oyun ve etkinlikler planlanmalı, bu süreçte aile bireyleri de aktif olarak rol almalıdır.

Çocukların kendilerini gerçekleştirme ve ifade etmelerini sağlayacak iletişim kanalları kullanılmalıdır. Bu çocuklarda anlaşılır olabilmenin duygusu ile başarılı olma isteği uyandıracaktır.

Araştırmacılara öneriler:

Benzer araştırmalar daha büyük çalışma grupları ile yürütülebilir.

Bu araştırma sonuçlarının ortaya koyduğu ve özellikle başarısız öğrenci ailelerinin sergilediği gözlenen; "ailelerin çocuklarıyla ilgilenme konusundaki ilgisizlikleri ya da yetersizliklerinin nedenleri" araştırma konusu yapılabilir. Bu araştırma konusuna dönük elde edilecek bulguların ailelerin bu konudaki yetersizliklerinin giderilmesine ilişkin önemli sonuçlar ortaya koyacağı düşünülmektedir.

Ailelerin çocuklarının okul başarılarına gerekli ilgiyi göstermemeleri ile öğrencinin okul başarı düzeyi arasındaki ilişkinin boyutu araştırma konusu yapılabilir.

Başarısız öğrenci aileleri mi ilgisiz yoksa ilgisiz ailelerin çocukları mı başarısız? Sorusuna cevap oluşturacak araştırmalar yürütülebilir.

Kaynakça

- Akkök, F. (2004). İlköğretimde rehberlik. Y. Kuzgun içinde, *Ailelerin eğitim sürecine katılımı* (s.257). Ankara: Atlas Yayıncılık.
- Arı, R. ve Şahin Seçer, Z. (2003). Farklı ana baba tutumlarının çocukların psikososyal temelli problem çözüme becerilerine etkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 451-464.
- Aslanargun, E. (2007). Okul-aile işbirliği ve öğrencin başarısı üzerine bir tarama çalışması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18)119-135.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (3. Baskı). (S. B. Demir, Çev.) Ankara: Eğiten Kitap.
- Çelenk, S. (2003). Okul başarısının ön koşulu: okul aile dayanışması. *İlköğretim Online E-Dergi*, 2(2), 28-

34.

- Dam, H. (2008). Öğrencinin okul başarısında aile faktörü. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7(14), 75-99.
- İpek, C. (2011). Velilerin okul tutumu ve eğitime katılım düzeyleri ile aileye bağlı bazı faktörlerin ilköğretim öğrencilerinin seviye belirleme sınavları (SBS) üzerindeki etkisi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(2), 69-79.
- Kaya, M. (1997). Ailede Anne-Baba Tutumlarının Çocuğun Kişilik ve Benlik Gelişimindeki Rolü. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 9(9), 193-204.
- Küçükahmet, L. (2001). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sümer, N., Gündoğdu Aktürk, E. ve Helvacı, E. (2010, Haziran). Anne - baba tutum ve davranışlarının psikolojik etkileri: Türkiye'de yapılan çalışmalara toplu bakış. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(25), 42-59.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Etik Kurul İzin Belgesi

Bu araştırma, 2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılarak hazırlanmıştır. Araştırma boyunca "Araştırma ve Yayın Etiği" kurallarına uyulmuş, katılımcı onamları alınmıştır.