

Okul Yöneticilerinin Saygınlıklarına Yönelik Öğretmen Görüşleri

Teachers' Views on the Respectability of School Administrators

ÖZET

Bu çalışmanın amacı okul yöneticilerinin saygınlıklarına yönelik öğretmen görüşlerini belirlemektir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu araştırmanın çalışma grubunu 11 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada amaçlı örnekleme yaklaşımı tercih edilmiştir. Katılımcıların görüşlerini ortaya koymaları için görüşme yöntemi tercih edilmiş, veri toplama aracı olarak ise yarı yapılandırılmış 5 açık uçlu sorudan oluşan görüşme formu kullanılmıştır. Verileri elde etmek için katılımcılarla yüz yüze görüşülmüştür. Görüşme formundan elde edilen bilgiler içerik analizi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bazı sonuçlarına göre katılımcılar yöneticilerin çalıştıkları eğitim kurumundaki saygınlığı konusunda; adaletli olmaları, dürüst ve güvenilir olmaları, rehberlik etmeleri, uyum ve işbirliği içinde çalışmalarını ve idealist ve yol gösterici olmaları olarak değerlendirmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Okul, Yönetici, Saygınlık, Öğretmen.

ABSTRACT

The purpose of this survey is to find out what instructors think about how respectable school administrators are. In this study, the qualitative research approach was selected. There are 11 instructors in the research's study group. In the research, a deliberate sampling strategy was selected. Participants chose the interview technique for disclosing their opinions, and a semi-structured interview form with 5 open-ended questions was employed as a data collecting instrument. The participants were interviewed face-to-face to get the data. Using content analysis, the data from the interview form was examined. The participants rated the respectability of the administrators at the educational institution they work in as being fair, honest, and dependable; offering direction; working in harmony and cooperation; and being idealistic and guiding, according to some of the research's findings.


Keywords: School, Administrator, Respectability, Teacher

GİRİŞ

Öğretmenler bazı kurumlara büyük saygı duyabilir ve böyle bir makama sahip olanlar kendilerini kuruma adayarak ve onurlu davranarak görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilirler. Çalışanların kurumla olan güçlü bağı ve kuruma bağlılığı, kurumun statüsüne ilişkin izlenimlerinden büyük ölçüde etkilenmektedir (Dutton ve Dukerich, 1991; Carmeli, Gilat ve Weisberg, 2006). Çalışanların benlik saygısının örgütsel statüden etkilendiği düşünülmektedir. Sonuç olarak, örgütsel prestij personel motivasyonunu artırmak için yararlı bir araç olduğu söylenmektedir (Mael ve Ashforth, 1992). Özellikle, çalışan kimliği, maneviyat ve iş kimliklerinin çevrenin firma hakkındaki fikir ve inançlarından nasıl etkilendiği hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin kuruma olan bağlılıkları, okulların itibarına ilişkin algılardan etkilenebilir. Birçok araştırma örgütsel kimlik ve statü arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir (Mael ve Ashforth, 1992; Smidts vd., 2001; Fuller, Marler ve Hester, 2006). Sosyal kimlik teorisine dayanan örgütsel özdeşleşme fikri, örgütsel davranış literatüründe çalışan mutluluğu ve örgütsel etkinlik açısından önemlidir. Çalışanlar, kendi kimliklerini şirketin idealleri ve hedefleriyle birleştirerek şirketle bağ kurarak duygusal katılımlarını artırabilirler (Pratt, 1998). Kurumlarıyla bağ kuran öğretmenlerin okullarıyla bütünleşebileceklerini ve kimliklerinin şekillenmesine yardımcı olacaklarını varsaymak mantıklıdır. Örgütsel prestij öğretmenlerin kişilikleri üzerindeki etkisini temellendirmek için bu çalışmada aracı değişken olarak sosyal rol özdeşleşmesi yöntemi (Fuller, Marler, Hester, Frey ve Relyea, 2006; Bartels, Pruyen ve Jong, 2009) kullanılmıştır.

Çalışanların kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası gibi hissetmeleri için en önemli unsurlardan biri de onlar için bir gereklilik olan itibardır (Topkaya, Altınyurt, Yılmaz ve Dilek, 2013). Çelikten, Şanal ve Yeni'ye (2005) göre, bir mesleğin konumu ve dolayısıyla saygınlığı ile finansal performansı, maaşı, sosyal olanakları ve çalışma koşulları arasında güçlü bir ilişki vardır. Bu örnekte, insanların itibarlarını etkileyen koşullar hem profesyonel yaşamları hem de çalıştıkları şirketler için önemlidir. Okul yöneticilerinin mesleki konumlarını ve kurumun algısını etkileyen çeşitli unsurlar vardır. Eğitim kavramının birçok alt dalı ve farklı özellikleri barındırmasının, bu bileşenlerin sayısının neden değişkenlik gösterdiğini ve çeşitlendiğini açıkladığı söylenebilir. Ünsal ve Baçeci, (2016) göre, öğretmen ve

Sercan Kurt ¹ 

Rahim Öz ² 

Abdullah Sami Çiçekdağ ³ 

İrfan Toprak ⁴ 

Atanur Görmez ⁵ 

Yusuf Bulut ⁶ 

How to Cite This Article

Kurt, S., Öz, R., Çiçekdağ, A. S., Toprak, İ., Görmez, A. & Bulut, Y. (2023). "Okul Yöneticilerinin Saygınlıklarına Yönelik Öğretmen Görüşleri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:47; pp:2365-2373 DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.68638>

Arrival: 01 February 2023

Published: 28 March 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

yöneticilerin toplumun geneli üzerinde sahip oldukları algı, statülerinin nedenidir. Bu durum kimi zaman olumlu sonuçlar doğursa da zaman zaman olumsuz içgörüler de sağlayabilmektedir. Hoyle (2001) da benzer bir noktaya değinerek mesleki itibara "öğretmenin kişilik özellikleri, uzmanlığı, bilgisi, hizmet verilen öğrencilerin özellikleri, hizmet verilen nüfusun özellikleri, öğretmenin etkisi, öğretmenin maaşı vb." gibi çeşitli unsurlar atfetmektedir. Bahçeci (2009), kalite açısından mesleki itibar veya mesleki imaj fikrini tartışırken eğitimcilerin ve yöneticilerin kalibresine vurgu yapmaktadır. Eğitim yöneticilerinin öğretmenler, aileler, öğrenciler ve diğer toplumsal kesimler üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda mesleki itibarları daha önemli ve faydalı hale gelmektedir (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013). Ülkemizdeki mesleki itibar dikkate alındığında, hemşireler, doktorlar, polis personeli ve diğer kamu temelli sektörler üzerinde araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Ne yazık ki, okul yöneticilerinin profesyonel olarak konumları ve itibarları konusunda yeterli araştırma yapılmadığı görülmektedir. Çalışmalar incelendiğinde, özellikle eğitim yöneticilerine ya da mesleki saygınlığa odaklanmadıkları görülmektedir (Erdem, 2010; Bahçeci, 2009; Çobanoğlu, 2011; Çelikten, vd., 2005). Bunun yerine, okulların imajına odaklanmaktadır. Bir ulusun belki de en temel görevi ve vazgeçilmez bileşeni eğitimidir. Eğitim yöneticileri bunu sağlamakla görevlidir. Sonuç olarak okul yöneticilerinin itibarları üzerine daha fazla araştırma yapılmalıdır. Dârümuallimîn Nizamnamesi (1851), Türk eğitim tarihinde, aynı zamanda okul yöneticisi olarak da görev yapan öğretmenlerin mesleki saygınlığı ile ilgili olarak modern anlamda "saygınlık" fikrine atıfta bulunan ilk belgedir. Bu Nizamname'de vurgulanan modern anlamda "öğretmen onuru" fikri ve önemi, daha sonra son derece önemli, modern bir düşünce ve uygulama olarak Türk öğretmenlerinin mesleki tarihlerine dahil edilmiştir (Akyüz, 2018). Okul yöneticilerini de kapsayan öğretmenlik mesleğinin statüsü ülkemizde 1970'lere kadar korunmuş, ancak hızlı sanayileşme ve toplumsal değişimle birlikte giderek gerilemeye başlamıştır. Takip eden yıllarda öğretmenlik mesleği eski statüsünü kaybetmiş, toplumsal konumu gerilemeye başlamış ve öğrencilerin ezici çoğunluğunda "başka bir şey olamazsam öğretmen olurum" inancı hâkim olmuştur (Erden, 2007). Okul yöneticilerinin sahip olması gereken özellikler, modern teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve bizim neslimizin insana yüklediği anlamlarla genişlemiştir. Bu özellikler okul yöneticilerinin statülerini de etkilemektedir. Yakın zamanda okul yöneticilerinin itibarlarını belirlemek amacıyla yapılan bir araştırma (Yıldırım, 2017) sonucunda okul müdürlerinin otoriter ve formalize bir yönetim anlayışı ve uygulamalarından ziyade demokratik ve işbirlikçi bir yönetim anlayışıyla hareket etmeleri gerektiği tespit edilmiştir. Akyüz (2012), eğitim yöneticiliği de yapan öğretmenlerin saygınlığı ile ilgili bir kavram olan statülerinin etki ve gücünü oluşturan profesyonel olmayan (kişilik özellikleri, sosyal kökenleri, halkla ilişkileri, siyasi çevrelerle ilişkileri) ve profesyonel (sayısal durumları, yetişme tarzları, yasal statüleri, ekonomik sorunları, örgütlenmeleri ve mesleki yayınları) faktörleri ele almaktadır.

Bu bilgiler kapsamında çalışmanın amacı okul yöneticilerinin saygınlıklarına yönelik öğretmen görüşlerini belirlemektir. Bu genel amaç altında aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

Katılımcılara göre "Saygınlık" teriminin size neyi ifade etmektedir?

Katılımcılar okul yöneticilerinin toplumsal saygınlığı hakkında ne düşünmektedir?

Katılımcılara okul yöneticilerinin çalıştıkları eğitim kurumundaki saygınlığı hakkında ne düşünmektedir?

Katılımcılara okul yöneticilerinin saygınlığını azaltan durumlar hakkında ne düşünmektedir?

Katılımcılara okul yöneticisinin öğretmenler tarafından "saygın bir okul yöneticisi" olarak kabul edilebilmesi için hangi niteliklere sahip olması gerektiğini düşünmektedir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırma türünün temelinde nedenleri sorgulanmak istenen bir durum bulunmaktadır (Creswell, 2019). Nitel araştırma bünyesinde; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama araçlarını bulundurmaktadır. Verilerin toplanması sürecinde, araştırmacı bizzat gerçek ortama gidip sürecin nasıl geliştiğini bütüncül bir şekilde inceler (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Özellikle on yedinci yüzyıldan sonra egemen olan nesnel ve genellemeci bakış açısına karşın yirminci yüzyılda öznel ve genellenmeyen bilgi ve bu bilgi türünün önemi ortaya çıkmıştır. Karmaşık bir yapıda olan insanı anlamak ve insanı sadece pozitivist bir yaklaşım ile ele almanın yetersiz bir sonuca sürükleyeceği görüşü yaygınlaşmaya başlamıştır. Creswell (2013) nitel araştırmayı; farklı kumaş ve ipliklerden dokunmuş kumaş parçasına benzetmektedir. Bu benzetme aslında oldukça yerinde bir benzetmedir. Nitel araştırma süreci boyunca araştırmacı, farklı kişi ya da gruplara doğal ortamlarında yoğunlaşarak ve tümdengelim ve tümevarım gibi teknikleri kullanarak çeşitli analizler yapar (Creswell, 2013). Nitel araştırmada, derinlemesine araştırma yapılması için söz konusu kişi ya da grupların sayısı minimum düzeyde tutulur. Bir nitel araştırmada; doğal ortam, veri toplama, çoklu yöntem kullanımı, tümevarım veya tümdengelim içeren bağlantılar, katılımcıların düşünceleri oldukça önem arz eden faktörlerdir (Creswell, 2013).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu 11 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada amaçlı örnekleme yaklaşımı tercih edilmiştir. Katılımcı seçim sürecinin temel amacı, çeşitli düzeylerde çalışan katılımcıların görüşme sorularına yanıt verebileceklerinden emin olmaktır. Araştırmanın bulgularını etkilememek için, gönüllülerin araştırmacı ile daha önce herhangi bir teması olmadığından emin olmaya da özen gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

	Cinsiyet	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	23	1	Lisans
K2	Kadın	23	2	Lisans
K3	Erkek	42	21	Yüksek lisans
K4	Kadın	35	13	Lisans
K5	Erkek	51	29	Yüksek lisans
K6	Erkek	35	13	Lisans
K7	Kadın	25	2	Lisans
K8	Kadın	25	4	Lisans
K9	Kadın	29	7	Lisans
K10	Kadın	25	1	Lisans
K11	Erkek	42	16	Lisans

Katılımcıların tamamı sınıf öğretmenliği branşında olup, 7 katılımcının kadın, 4 katılımcının erkek olduğu, 23-51 yaş arasında katılımcılardan oluştuğu, kıdem olarak en az 1 yıl en fazla 29 yıllık kıdeme sahip oldukları ve son olarak 2 katılımcının yüksek lisans 9 katılımcının lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Katılımcıların görüşlerini ortaya koymaları için görüşme yöntemi tercih edilmiş, veri toplama aracı olarak ise yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, önceden hazırlanmış sorulara bağlı olarak görüşmenin seyrine göre alt sorularla desteklenebilir, böylelikle sistematik ve karşılaştırılabilir bilgiler sunar (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmacı, ek sorular ile detaylı bilgiler elde ederek katılımcının deneyimlerine ışık tutar. Görüşme tekniği, belirli bir konu çerçevesinde gelişen araştırmacı ve katılımcı arasındaki kontrollü iletişim biçimidir (Türnüklü, 2000). Araştırmacı, önceden hazırlanan soruları sorarak veya konuşmaya göre gelişen ek soruları sorarak kişinin duygu ve düşüncelerini öğrenmeyi amaçlamaktadır (Türnüklü, 2000). Bu noktada, amaç bir hipotezi test etmek değil, kişinin bir konuyu nasıl deneyimledikleri üzerine yoğunlaşmaktır. Bu kapsamda açık uçlu 5 soru ile katılımcı görüşleri elde edilmeye çalışılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verileri elde etmek için katılımcılarla yüz yüze görüşülmüştür. Katılımcılara görüşme öncesinde sorularda ele alınan bazı temaları özetleyen bir ses kaydı verilmiştir. Araştırmacı ve bir katılımcı belirlenen gün ve saatte görüşmeleri gerçekleştirmiştir. Katılımcılar araştırmanın hedefleri, verecekleri bilgilerin kaydedileceği, katılımcı gizliliği ve görüşme başlamadan önce herhangi bir noktada görüşmeyi sonlandırma hakları konusunda bilgilendirilmiştir. Alınan video klipler önce ses dosyalarına dönüştürülmüş, ardından katılımcıların onayıyla yazıya dökülmüştür. Araştırmacı, çalışmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmak için konuya mümkün olduğunca tarafsız ve objektif yaklaşmıştır (Baltacı, 2019). Büyüköztürk ve diğerlerine (2019) göre katılımcı kontrolü, nitel bir çalışmada güvenilirliği artırmak için temel stratejidir. Bunun ışığında araştırmacı, görüştüğü kişilere aldığı notların bir kopyasını verir. Bu çalışmadaki katılımcılar, araştırmacının görüşme notlarını kendileriyle paylaştıktan sonra bunların gerçekliğini doğrulamıştır. Böylece eksiklik ya da yanlış anlamaların önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğine katkıda bulunmak için araştırma boyunca katılımcılardan doğrudan alıntılar kullanılmıştır. Araştırmacı, araştırma boyunca kullanılan prosedürlerin yanı sıra araştırmanın her aşamasında neler yapıldığını da açıklamıştır. Araştırmacı, güvenilirlik için gerekli olan doğru ve eksiksiz bilgiyi elde etmek amacıyla katılımcıların yanıtlarının yetersiz olduğu durumlarda daha kapsamlı açıklamalar elde etmek için görüşme boyunca ek sorular yönelmiştir. Araştırmada örneklem çeşitliliği garanti altına alınmış ve araştırma sonucunda elde edilen sonuçların karşılaştırılabilir gruplara ne ölçüde tahmin edilebileceği olarak da bilinen dış geçerliliği sağlamak için diğer örneklemlemlerle karşılaştırmaya izin verecek şekilde belirlenmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Görüşme formundan elde edilen bilgiler içerik analizi kullanılarak incelenmiştir. İçerik analizinin temel amacı, verilerin gizli kalmış gerçeklerini ortaya çıkarmaktır (Sert vd., 2012). Sert ve diğerlerine (2012) göre içerik analizi dört aşamadan oluşmaktadır: dokümanlardan toplanan bilgilerin kodlanması, temalara ayrılması, kodların ve konuların analiz edilmesi ve sonuçların tartışılması. Yüz yüze görüşmeler, katılımcıların mesai saatleri dışında gönüllü oldukları okullarda yapılmıştır. Her bir denekle 30 ila 35 dakikalık bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Kodlama ve temalaştırma süreci, ses kayıtlarının alınması ve bir bilgisayar sisteminde yazıya dökülmesiyle başlatılmıştır.

BULGULAR

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan "Saygınlık" teriminin size neyi çağrıştırdığını açıklar mısınız?" şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Saygınlık Teriminin Değerlendirilmesine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Saygınlık	İtibar	4
	Sevgi	3
	Güvenilir	2
	Değer	2

Tablo 2 incelendiğinde "saygınlık" terimi katılımcılarda nasıl değerlendirilmekte ve neyi çağrıştırmakta olduğuna dair görüşler "saygınlık" teması altında "itibar", "sevgi", "güvenilir", "itibar" ve "değer" şeklinde 4 kod olarak belirlenmiştir. Katılımcılar saygınlık deyinde toplum tarafından itibarlı görülmek, sevilme, güvenilir olmak ve değerli görülmeyi saygınlık olarak nitelendirmektedirler. Bu konudaki katılımcı görüşlerinden alınan doğrudan ifadelerden bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bir bireyin toplum tarafından değerli görülmesi, önemsenmesi." (K1)

"Aslında saygı ve sevgi birbirinden farklı durumlardır ama bence birini sevmeden, onun yaptıklarını takdir etmeden ona gerçekten saygı duymak pek olanaklı değildir. Toplumca "beni sevmek zorunda değilsiniz ama saygı duymak zorundasınız." Algısı bence pek yerinde değildir bu yüzden. İnsan doğası gereği sevmediği hiç kimseye veya hiçbir şeye içten bir şekilde saygı duyamaz bana göre." (K2)

"Saygınlık; kişinin hâl, hareket, tavır vb. Davranışlarının toplum tarafından değerli görülmesi, kişinin güvenilir olması olarak tanımlanabilir. (K3)

"Saygı ve değer görmek, itibar sahibi olmak, çevresi tarafından güvenilir olarak nitelendirilmek." (K5)

"Topluma ve bireylere sözü geçen, değerli bulunan ve güvenilir olan anlamlarını çağrıştırmaktadır." (K7)

"Kişinin davranış ve tutumları neticesinde kazandığı itibardır". (K8)

"Yaptığın işte çevrendeki insanlar tarafından onaylanman, çalışmalarının geniş kitlelerce beğenilmesi, önemsenmesi ve takdir edilmesi." (K9)

"Saygınlık teriminin bende çağrıştırdığı ilk şey itibar sahibi olmak, belirli bir değer yargısı içinde kendi özsaygısını ve başkalarına olan saygısını geliştirebilmiş, birçok konuda değerli fikirleri olan, etrafındaki varlıklara karşı tevazu gösteren belirli bir prensip ve prestij sahibi saygı duyulan insan olarak nitelendirebileceğimiz birçok fikri çağrıştırmaktadır". (K10)

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan "Okul yöneticilerinin toplumsal saygınlığı hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Toplum tarafından saygı görüp görmediğini açıklar mısınız?" şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Toplumsal Saygınlığının Değerlendirilmesine İlişkin Tema ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Okul yöneticilerinin toplumsal saygınlığı	Akademik başarı	4
	Saygınlık azalması	3
	Çözüm üretme	2
	Lider	1
	Tutum ve davranış	1

Tablo 3 incelendiğinde "Okul yöneticilerinin toplumsal saygınlığı" teması altında "akademik başarı", "saygınlık azalması", "çözüm üretme", "lider" ve "tutum ve davranış" olmak üzere 5 kod olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcılar okul yöneticilerinin toplumsal saygınlığını, öğrencilerin akademik başarısına göre, çözüm üretme yeteneklerine göre, liderlik yeteneklerine göre, tutum ve davranışlarına göre değişebildiğini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan birkaç katılımcı okul yöneticilerinin zamanla saygınlıklarının azaldığını ifade etmiştir. Bu konudaki katılımcı görüşlerinden alınan doğrudan ifadelerden bazıları aşağıda verilmiştir.

"Toplumsal saygınlıkları birkaç faktöre bağlı. En önemli faktörün okulun başarılı olma durumu olduğunu düşünüyorum. Çocukları eğitim gören velilerin eğer çocuğu ileride sınavlarda başarılı oluyorsa, derece yapıyorsa bu durumu okulun kalitesine yani yöneticiye bağlıyorlar. Tam tersi bir durumda da yine yöneticiyle ilişkilendiriyorlar." (K1)

"Konumu ve işinin doğası gereği toplumumuzda yüksek mevkilerdeki insanlara saygı duyulur. Ancak konuyu okul yöneticilerine ve öğretmenlere indirgersek bence toplumumuzda eskisi kadar saygınlığı yok artık bu mevkilerin. Artık

velilerin ve çevrenin kendince her şeyde söz hakkı olduğunu hissetmesi ve kendinde bu hakkı görüyor olması ister istemez onların duyduğu saygıyı etkiliyor.” (K2)

“Okul yöneticiliği direkt olarak veli eksenli ve toplumla iç içe olduğundan, yöneticilerin saygınlığı tavırlarına, iletişimlerine, sorunları çözüm odaklı çözüp çözmediklerine bakarak ve genel anlamda iş anlayışlarına bağlı olarak göreceli olarak değerlendirilebilir. Bu anlayıştan yola çıkarak kurumlarımızın birçoğunda okul yöneticilerinin toplum nazarında saygın kişiler olarak görüldüğünü söyleyebiliriz.” (K3)

“Okul yöneticilerinin toplumda ve çalıştığı kurumda saygın görüldüğünü düşünmekteyim. Yöneticiler toplumun bir parçasıdır. Toplum lideri de diyebiliriz. Bu yönüyle toplum tarafında işgal ettikleri konuma bağlı olarak saygı görür değer verilir. Bu açıdan yöneticilerinin toplumda saygın bir yeri olduğunu düşünmekteyim.” (K7)

“Okul müdürü, bir devlet kurumu olarak okulunu ve devletin memurları yoluyla hizmetini sunduğu herhangi bir devlet kurumunu ifade etmez. Toplumlara yön ve şekil veren, geleceğimizi inşa edecek çocuklarımızın hamisi, onların en büyük dayanağıdır. Okul müdürü bulunduğu makamı dolayısıyla çok önemlidir, değerlidir. Bulunduğu makamın hakkını veren okul müdürü, sonsuz saygıyı hak etmektedir, etmelidir. Günümüz toplumunda her ne kadar öğretmenlerin saygınlığı yüzümüzü güldürmese de okul müdürleri bu anlamda daha iyi yerdedir. Ama maalesef 90’lı yılların saygınlığı, günümüzde söz konusu değildir”. (K9)

“Önceki yıllarda sadece okul yöneticileri değil öğretmenler de saygın konumdaydı. Fakat yıllar geçtikçe artık ne öğretmen ne de okul yönetiminin saygın konumda olduğunu düşünmüyorum. Cüzi derecede bir saygınlık olsa da bence yeterli değil. Öğretmene ve idareciye verilen değer düşmüş durumda. Veliler, okul çevresi sıradan insanmış gibi muamele de bulunuyor.” (K10)

“Okul yöneticilerinin bulunduğu yere göre değiştiğini düşünüyorum. Okul adresindeki sosyolojik yapı yöneticilerin saygınlık durumunu büyük ölçüde etkileyebilir. Toplum tarafından saygı görüp görmemesi yöneticinin işini yapma, davranış ve tutumlarına bağlı bir durum olduğu için değişkenlik gösterebilir.” (K11)

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan " Okul yöneticilerinin çalıştıkları eğitim kurumundaki saygınlığı hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?" şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Saygınlık Teriminin Değerlendirilmesine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Çalıştıkları eğitim kurumundaki saygınlık	Adalet	4
	Dürüst ve güvenilir	3
	Rehberlik	2
	Uyum ve işbirliği	1
	İdealist	1

Tablo 4 incelendiğinde “Çalıştıkları eğitim kurumundaki saygınlık” teması altında “adalet”, “dürüst ve güvenilir”, “rehberlik”, uyum ve işbirliği” ve “idealist” şeklinde 5 kod belirlenmiştir. Buna göre katılımcılar yöneticilerin çalıştıkları eğitim kurumundaki saygınlığı konusunda adaletli olmaları, dürüst ve güvenilir olmaları, rehberlik etmeleri, uyum ve işbirliği içinde çalışmalarını ve idealist ve yol gösterici olmaları olarak değerlendirmişlerdir. Bu konudaki katılımcı görüşlerinden alınan doğrudan ifadelerden bazıları aşağıda verilmiştir.

“Kurumda çalışanlarla arasında güvenli bir ilişki, tutarlılık, işinde çabukluk, zaman yönetimi gibi konularda uyum sağlayabildiyse saygınlık görür. Güvenilir ve dürüst olan bir yönetici kurumunda bir çalışan olan öğretmenleri de güdüyor. Böylece onların okuldaki gelişimine katkı sağlıyor. Yani okul yöneticisinin saygın olması kurumun da saygın olmasını sağlıyor.” (K1)

“Yöneticiler işlerinde doğru kararlar aldıklarında, çalışanlara ve çevresindekilere iyi rehberlik yaptıklarında ve en önemlisi iş anlayışlarında güvenilir bir ortam oluşturduklarında saygınlıklarını koruyabilirler.” (K5)

“Güvensiz ortam, alınan kararların sürekli değişikliğe uğraması, işlerin üstünkörü yapılması ve bu durumun pekiştirilmesi, yanlış davranış ve adalet kavramının iş ortamlarına eşit dağıtılamaması yöneticilerde saygınlığı azaltabilir.” (K6)

“Okul çalışanları, velileri, öğretmenleri ve öğrencileriyle saygı, sevgi, uyum ve işbirliği içerisinde olan tüm okul yöneticilerinin, kurumlarının en saygın bireyleri oldukları düşüncesindeyim.” (K7)

“Okul yöneticisinin ehliyet, liyakat, öz güven, kendini ifade edebilme ve temsil kabiliyeti olmalıdır. Okul yöneticisi teknolojinin imkanlarını kullanabilen, eğitim ile ilgili dünyadaki gelişmeleri takip eden, kendisini yenileyen, idealist, çalışkan ve fedakâr olmalıdır. Ancak bu şekilde kurumlarında saygınlığı kazanırlar.” (K8)

“Bu soruya genel bir cevap vermek biraz zor. Bulunduğu kuruma uyum sağlayan, her koşulda öğretmenin yanında olan, öğretmenin içinde bulunduğu koşulları göz ardı etmeyen, adil ve adaletli davranan, nihayetinde kendisinin de bir öğretmen olduğunu unutmayan müdürlerimiz her zaman öğretmenleri tarafından sevilir, saygı duyulur.” (K9)

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan "Okul yöneticilerinin saygınlığını azaltan durumlar hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?" şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda oluşturulan tema ve kodlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Saygınlık Teriminin Değerlendirilmesine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Saygınlığı azaltan durumlar	Dürüstlük	3
	İletişim	3
	Tutarsızlık	2
	Liyakat	2
	Mobbing	1

Tablo 5 incelendiğinde "Saygınlığı azaltan durumlar" teması altında "dürüstlük", "iletişim", "tutarsızlık", "liyakat" ve "mobbing" şeklinde 5 kod olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcılar, dürüst olmayan, vaatlerini yerine getirmeyen, adil olmayan, iletişim konusunda sıkıntılı olan, tutarsız davranan, liyakatsiz ve mobbing uygulayan durumların okul yöneticilerinin saygınlığını azalttığını belirtmişlerdir. Bu konudaki katılımcı görüşlerinden alınan doğrudan ifadelerden bazıları aşağıda verilmiştir.

"Çalışanlarına, velilerine verdiği sözü/ vaadi yerine getirmemesi, dürüst olmaması, taraf tutması, iletişim kopukluğu, karşılık görememe gibi nedenlerin saygınlığını azalttığını düşünüyorum." (K1)

"Birçok durum olabilir. Yöneticinin çok sert mizaçlı, dar görüşlü oluşu insanlarla iletişimini etkiler. Kurulamayan iletişim sonucunda kendini açıklayamayan, açıklasa bile kabul görülmeyeceğini düşünen bireyler tarafından düşünülürse bu durum saygınlığı azaltabilir. Diğer bir durum da yöneticilerin fazla yumuşak veya gereksiz samimiyetler kuruşu olabilir. Bu da saygınlığı azaltan durumlardan biridir bana göre." (K2)

"Okul yöneticilerinin karar ve inisiyatif aşamalarında tutarsız ya da taraflı davranışları. Kişisel görüş ve düşüncelerini işleyişte ön planda tutmaları. Veli, öğrenci ve öğretmenlere karşı birlik beraberlik değil ayrımcı bir tutum içinde olmaları. Ortak karar alma aşamalarında okul paydaşlarıyla fikir alışverişinde bulunmamaları." (K4)

"Okul yöneticisinin ehliyetsiz, liyakatsiz, öz güvensiz, kendini ifade edemeyen ve temsil kabiliyeti olmayan, hedefsiz, vizyonsuz insanlar okul yöneticisi saygınlığını azaltır." (K5)

"Okul yöneticilerinin mobbing yapması, açık görüşlü olmaması, her çalışanına eşit şekilde yaklaşmaması, dürüst olmaması gibi durumların saygınlığı azaltacağını düşünüyorum." (K7)

"Topluma, çalıştığı eğitim kurumundaki insanlara karşı anlayışlı olmayan, iletişimsel olarak sıkıntılı bir üslupla iletişim kurmaya çalışan, çevresine karşı saygılı bir yaklaşımla davranış sergilemeyen, görevi sürecinde adaletli davranmayan, liyakatsiz bilgi sahibi olmayan, çevresindeki insanlara karşı güven vermeyen tarzda davranışlar sergileyen okul yöneticilerinin saygınlıklarının azalacağını düşünüyorum." (K9)

Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan "Okul yöneticisinin öğretmenler tarafından "saygın bir okul yöneticisi" olarak kabul edilmesi için hangi niteliklere sahip olması gerekir?" şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda oluşturulan tema ve kodlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Saygınlık Teriminin Değerlendirilmesine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Saygın okul yöneticisi	Dürüst ve güvenilir	3
	İletişimi güçlü	2
	Çözüm odaklı	2
	Tarafsız ve adil	2
	planlı	2

Tablo 6 incelendiğinde Okul yöneticisinin öğretmenler tarafından "saygın bir okul yöneticisi" olarak kabul edilmesi için "Saygın okul yöneticisi" teması altında "Dürüst ve güvenilir", "İletişimi güçlü", "Çözüm odaklı", "Tarafsız ve adil" ve "Planlı" şeklinde 5 kod belirlenmiştir. Buna göre katılımcılar saygın bir okul yöneticisinin taşıması gereken özellikleri yöneticilerin mutlaka dürüst ve güvenilir olması gerektiğini, iletişimlerinin güçlü olması ve çözüm odaklı kişiler olması gerektiğini, asil davranarak tarafsız olmalarını ve planlı hareket etmeleri şeklinde sıralamışlardır. Bu konudaki katılımcı görüşlerinden alınan doğrudan ifadelerden bazıları aşağıda verilmiştir.

"Dürüst ve güvenilir olmalıdır. Öğretmenin yanında olduğunu hissettirmelidir. Yaşanan olaylarda tarafsız, önyargısız davranarak onları anlamaya çalışmalıdır ki onlar tarafından değer görsün." (K1)

"Bunu konuyu madde madde açıklarsam daha işlevsel olacağını düşünüyorum. İletişim beceresi yüksek, iyi bir dinleyici ve başkalarının görüşünü önemseyen, alçak gönüllü, kibirli olmayan, düşünceli ve ilgili. Bu kişisel özelliklerin dışında bana göre önemli bir husus daha var. İnsanoğlu ister istemez kılık kıyafeti görünüşü düzgün olan insanlara daha çok saygı duyar. Bana göre de okul yöneticilerinin kılık kıyafetine dikkat etmesi, özen göstermesi bence yöneticinin de işine duyduğu saygıyı gösterir ve dolayısıyla ona duyulan saygıyı da arttırır." (K3)

“Rehberliği yerinde ve zamanında yapan, çözüm odaklı karar verebilen, güvenilir olarak iş ortamını dizayn eden, gerektiğinde yasal çerçevede risk alabilen iş çözücü ve kurulları liderliğiyle uygulatabilen v.b kişiler saygın yöneticiler olarak tanımlanabilir.” (K6)

“Tarafsız, tutarlı, kurumuna birlik beraberlik ruhu aşıl原因an, kurumun değer ve niteliklerine zarar gelmesi konusunda taviz vermeyen, ancak gelişimi, değişimi ve yeniliklere uyum sağlamayı destekleyen, kurum paydaşlarının çalışmasını ve başarılarını destekleyen, yine veli, çalışan, öğretmen, öğrenci sorunlarını içtenlikle dinleyip. Çözüm odaklı bir yapıda olmaları gerekir.” (K7)

“Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, teşvik edicidir. Öğretmenlere adaletli davranır. Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder. Doğru sözlüdür. Dürüst davranır. Sabırlıdır. Samimi ve içten davranan. Okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.” (K8)

“Planlı ve programlı çalışmama, verilen sözleri tutmama, kararlı olmamak, öğretmenlere verdiği görevi zamanında kontrol etmemek.” (K9)

“Adil, kriz anlarında etkili çözümler üreten ve herhangi bir oluşumdanbağımsız karar verebilen nitelikte olmaları gerektiğini düşünüyorum.” (K11)

SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre; Katılımcılar saygınlık deyinde toplum tarafından itibarlı görülmek, sevilme, güvenilir olmak ve değerli görülmeyi saygınlık olarak nitelendirmektedirler. Bu gibi durumlar literatürde de belirtilmektedir. Eroğlu ve Solmaz (2012) eğitim yönetimi alanında itibar kavramını "örgüt hakkında toplumda oluşan yargılar, görüşler ve düşünce biçimleri" olarak tanımlamıştır. Türkçe Sözlük ise kavramı "saygın olma, değerli olma, güvenilir olma, itibar, prestij" olarak tanımlamaktadır. Ancak Tan (2017), "itibar "ın dilimizdeki anlamının "saygınlık" fikrini de içerdiğini, "reputation" teriminin net bir tanımının olmadığını ve Türkçe ile Amerika Birleşik Devletleri'ndeki "itibar" terimlerinin örtüşmediğini iddia etmektedir.

“Okul yöneticilerinin toplumsal saygınlığı” teması altında katılımcılar okul yöneticilerinin toplumsal saygınlığını, öğrencilerin akademik başarısına göre, çözüm üretme yeteneklerine göre, liderlik yeteneklerine göre, tutum ve davranışlarına göre değişebildiğini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan birkaç katılımcı okul yöneticilerinin zamanla saygınlıklarının azaldığını ifade etmiştir. Araştırmanın bulguları Arpaçay (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın bulgularından farklıdır. Arpaçay'ın 2014 yılında yaptığı çalışmada, İstanbul'un Bahçelievler bölgesindeki 10 devlet ilkokul, ortaokul ve lisesinde görev yapan 50 öğretmenin %98'i okul yöneticisine "çok", "yeterli" ya da "orta" düzeyde güven duyduğunu belirtmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulardan biri de, sanılanın aksine, okul yöneticilerinin toplum nezdindeki saygınlığının, olumlu ya da olumsuz icraatlarını içeren durumlardan da etkilenebildiğidir.

“Çalıştıkları eğitim kurumundaki saygınlık” teması altında yöneticilerin çalıştıkları eğitim kurumundaki saygınlığı konusunda adaletli olmaları, dürüst ve güvenilir olmaları, rehberlik etmeleri, uyum ve işbirliği içinde çalışmalarını ve idealist ve yol gösterici olmaları olarak değerlendirmişlerdir. Bu duruma göre, yöneticiler çalıştıkları kurumlardaki öğretmenler tarafından saygı görmemekte ve bu durum özellikle ikili etkileşimleri etkilemektedir. Bu durum, yöneticilerin öğretmenlerle olan ilişkilerinin değerini ve yöneticiler ile öğretmenler arasındaki değer ve saygı konularının hassas doğasını göstermektedir (Karadağ, 2011).

“Saygınlığı azaltan durumlar” teması altında katılımcılar, dürüst olmayan, vaatlerini yerine getirmeyen, adil olmayan, iletişim konusunda sıkıntılı olan, tutarsız davranan, liyakatsiz ve mobbing uygulayan durumların okul yöneticilerinin saygınlığını azalttığını belirtmişlerdir. Yıldırım (2017) tarafından yapılan çalışmada da kişisel özelliklere ilişkin benzer bulgular elde edilmiş ve kayırmacılık, iletişim kuramama, adaletsiz davranma, paydaşlara ve fikirlerine değer vermeme, aşırı resmi ve yargılayıcı bir tutum benimseme ve kendini geliştirememeye gibi faktörlerin yöneticiler arasında okul müdürünün itibarını en fazla olumsuz etkileyen faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Altinkurt ve Karaköse (2009), yöneticilerin empati kurmakta zorlandıkları ve iletişim becerilerinin zayıf olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yıldırım'ın (2017) araştırmasına göre, "kayıрма ve adaletsizlik" okul yöneticilerinin itibarını olumsuz etkileyen eylemlerdir. Araştırmamızda ayrıca okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumda itibarlarını zedeleyen hususlar olarak "yasalara hâkim olmamak, deneyimsiz ve bilgisiz olmak, liderlik becerilerinin eksikliği, sosyal hakların yetersizliği ve siyasi müdahaleleri" gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu olay, yöneticilerin çalıştıkları kurumlarda sorunlarla uğraştıklarını ve bu sorunların daha yaygın olduğunu ve sadece yöneticiler tarafından çözülemeyeceğini göstermektedir. Tüzel ve Şahin'in (2014) araştırmasına göre, yöneticiler öncelikle okulun resmi bürokrasisine odaklanmış ve ikili etkileşimlerinde yeterince uyumlu davranmamışlardır. Bu durum literatürle paralellik göstermekte ve literatürü doğrulamaktadır. Balcı (1999) ve Özdemir ve Akkaya (2013) tarafından yapılan çalışmalar da bu durumla benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticisinin öğretmenler tarafından "saygın bir okul yöneticisi" olarak kabul edilmesi için saygın bir okul yöneticinin taşıması gereken özelliklerde yöneticilerin mutlaka dürüst ve güvenilir olması gerektiğini, iletişimlerinin

güçlü olması ve çözüm odaklı kişiler olması gerektiğini, asil davranarak tarafsız olmalarını ve planlı hareket etmeleri şeklinde sıralamışlardır. Demirtaş ve Özer (2014) de okul müdürlerinin daha çok alanında lisansüstü eğitim almış kişilerden seçilmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Okul yöneticilerinin kendilerini geliştirmeleri, yönetim alanındaki gelişmeleri takip edebilmeleri ve en güncel eğitimleri alabilmeleri için lisansüstü eğitim almaları büyük önem taşımaktadır. Alabaş (2011), öğretmenlerin uzmanlaşmak, kendilerini geliştirmek ve eğitim alanındaki gelişmeleri takip etmek için lisans eğitimlerini tamamladıktan sonra hizmet içi eğitimlerine devam etmeleri gerektiğini belirtmektedir. Alabaş, Kamer ve Polat (2012) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, öğretmenler özellikle kendi kişisel gelişimleri için lisansüstü eğitimi tercih etmektedir. "İlgili alanda kendini geliştirme, eğitim sorunlarına çözüm üretme, bilimsel merak, eğitim programlarında yetkinlik ve yenilikleri takip etme" kapasitelerini ilerletmek istemektedirler. Bu durumda, okul yöneticilerinin mesleki olarak gelişmeleri, sektördeki gelişmeleri takip etmeleri ve modern yönetim trendlerini yakından izlemeleri gerekmektedir.

Okul yöneticilerinin itibarını etkileyen sorunlardan biri de yöneticilerin işteki performanslarını sürekli olarak geliştirmeleri için motive edilmeleri gereğidir. Okul yöneticilerinin sürekli gelişimi için üniversiteler ve diğer kurumlarla protokoller imzalanarak okul yöneticilerinin yetiştirilmesinin yanı sıra "yönetim, iletişim, çevreyle ilişkiler ve liderlik" gibi konularda düzenli uygulamalı seminerler planlanarak okul yöneticilerinin sürekli gelişimine önem verilmelidir. Yönetici seçiminde eğitim alanında yüksek lisans şartı getirilmeli, mevcut okul yöneticilerinin kurumlarla işbirliği yapılarak lisansüstü eğitim yapmaları sağlanmalıdır. Okul yöneticileri lisansüstü eğitime teşvik edilmelidir. Okul yöneticileri sürekli mesleki gelişime önem verdikleri için eğitim yönetimi alanını seçerken, eğitimle bağlantılı bir alanda en az doktora derecesi almaları tavsiye edilir. Okul yöneticileri, itibarlarını artırmak için uymaları gereken yönetim ilkelerinin farkında olmalı ve tüm okul paydaşlarıyla ilişkilerinde, bu çalışmada da yansıtılan "etkili iletişim" kurmak için çaba göstermelidir. Okul yöneticilerinin "nitelikli yönetim" konusundaki son gelişmeleri takip etmeleri ve nitelikli yönetim bilgisinin saygınlığı etkilemesi nedeniyle seminer, konferans vb. etkinliklere katılmaya özen göstermeleri önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akyüz, H. (2018). *Eğitim sosyolojisi* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Akyüz, Y. (2012). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Pegem Akademi.

Alabaş, R. (2011). Social studies teachers' conception of postgraduate education preferences and its contribution to their professions, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2897-2901.

Alabaş, R., Kamer, S. T. ve Polat, Ü. (2012). Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde lisansüstü eğitim: Tercih sebepleri ve süreçte karşılaştıkları sorunlar. *eInternational Journal of Educational Research*, 3(4), 89-107.

Altinkurt, Y. ve Karaköse, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 269-280

Arpaçay, A. E. (2014). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve iletişim becerileri ile öğretmenlerin saygın okul müdürü algısı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Bağçeci, B., Çetin, B. ve Ünsal, S. (2013). Öğretmenlerin mesleki imaj ölçeği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(1), 34-48.

Bahçeci, M. (2009). *Velilerin okul imajına ilişkin görüşlerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Balcı, A. (1993). *Etkili okul/okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma*. Ankara: Erek Ofset Matbaası

Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.

Bartels, J., Pruyn, A., ve Jong, M. (2009). Employee Identification Before and After an Internal Merger: A Longitudinal Analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 113-128.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (26. Baskı). Ankara: Pegem Ak

Carmeli, A., Gilat, G., ve Weisberg, J. (2006). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A stakeholder Approach. *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92-104.

Creswell, J. C. (2019). *Nitel araştırmalar için 30 temel beceri*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri. beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2): 207-237.
- Çobanoğlu, A. (2011). *Resmi ve özel ilkökul okullarının okul imajının öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Demirtaş, H. ve Özer, N. (2014). Okul müdürlerinin bakış açısıyla okul müdürlüğü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 1-24
- Dutton, J. E., ve Dukerich, J. M. (1991). Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3), 517-554.
- Erdem, R. A. (2010). İlkokul ve ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştığı ekonomik sorunlar ve bu ekonomik sorunların performanslarına etkisi konusundaki görüşleri. *Uluslararası İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 272-285.
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşe okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Eroğlu, E. ve Solmaz, B. (2012). Kurumsal itibar araştırması ve bir uygulama örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1(4), 1-18.
- Fuller, J. B., Marler, L., Hester, K., Frey, L., ve Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for selfesteem. *Journal of Social Psychology*, 146(6), 701-716
- Hoyle, E. (2001). Teaching prestige, status and esteem. *Educational Management Administration & Leadership*, 29(2), 139-152.
- Karadağ, E. (2011). Okul müdürlerinin niteliklerine ilişkin öğretmenlerin oluştukları bilişsel kurgular: Fenomenolojik bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(159), 25-40.
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Özdemir, S. ve Akkaya, E. (2013). Genel lise öğrenci ve öğretmenlerinin okul ve ideal okul algılarının metafor yoluyla analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 295-322.
- Sert, G., Kurtoğlu, M., Akıncı, A. & Seferoğlu, S. S. (2012). Öğretmenlerin teknoloji kullanma durumlarını inceleyen araştırmalara bir bakış: bir içerik analizi çalışması. *Akademik Bilişim*, 1(3), 1-8.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., ve Van Riel, C. B. (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062.
- Tan, H. (2017). İtibar kavramında reklamın önemi ve reklamın marka dünyasına etkisi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 34, 1-23
- Topkaya, N., Altınkurt, Y., Yılmaz, K. ve Dilek, S. A. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*, 36, 1-20.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(4), 543-559.
- Tüzel, E., ve Şahin, D. (2014). İlköğretim birinci kademe öğrencilerinin okul yöneticilerine ilişkin metaforları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(17), 355-396.
- Ünsal, S. ve Bağçeci, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 3905-392
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yıldırım, H. (2017). *Okul müdürlerinin itibarını etkileyen bileşenlerin belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.