

## Okul Müdürlerinin İtibarlı Davranışlarına Yönelik Öğretmen Görüşleri

*Teachers' Views on School Principals' Reputable Behaviors*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı okul müdürlerinin itibarlı davranışlarına yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırma için kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 15 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verileri elde etmek için araştırmacı yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Veri analizinde kullanılmak üzere, görüşme formundan toplanan ham veriler metodolojik olarak işlenmiştir. Veriler içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin olumlu davranışlarının öğretmenler ve öğrenciler üzerinde olumlu etkiler yarattığı açıkça görülmektedir. Müdürlerin liderlik yetenekleri, iletişim tarzı ve davranışları, eğitim ortamının kalitesini büyük ölçüde etkilemektedir. Öğretmenler, müdürlerin saygılı ve destekleyici tutumu sayesinde motive olurken, öğrencilere de olumlu bir örnek sunma fırsatı bulmaktadır. Ayrıca, müdürlerin öğretmen görüşlerine değer verme ve yenilikçi fikirleri teşvik etme yaklaşımı, eğitim kalitesinin sürekli olarak geliştirilmesine katkıda bulunuyor. Müdürlerin adil kararları ve motive edici geri bildirimleri, öğretmenlerin bağlılık göstermesini teşvik ederek sınıf disiplinini olumlu şekilde etkiliyor. Tüm bu etkiler, daha sağlam bir öğrenme ortamının oluşturulmasına yardımcı olurken, öğrenci başarısını da artırmaktadır. Sonuç olarak, okul müdürlerinin olumlu liderlik ve davranışları, eğitimdeki başarıyı ve kaliteyi artırmada önemli bir rol oynamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Müdürü, Kurumsal İtibar, İtibar Yönetimi.

### ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate teachers' views on the reputable behaviors of school principals. Phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was used in this study. The study group consisted of 15 teachers selected using convenience sampling method. Data were collected using a semi-structured interview form. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain the data. The raw data collected from the interview form were methodologically processed for data analysis. The data were evaluated using content analysis. According to the results of the study, it is clear that the positive behaviors of school principals have positive effects on teachers and students. Principals' leadership skills, communication style and behaviors greatly affect the quality of the educational environment. While teachers are motivated by principals' respectful and supportive attitudes, they also have the opportunity to set a positive example for students. Moreover, principals' approach to valuing teachers' opinions and encouraging innovative ideas contributes to the continuous improvement of the quality of education. Principals' fair decisions and motivating feedback positively impact classroom discipline by encouraging teacher commitment. All these effects help to create a more robust learning environment and increase student achievement. In conclusion, positive leadership and behaviors of school principals play an important role in improving educational achievement and quality.

**Keywords:** School Principal, Organizational Reputation, Reputation Management.

### GİRİŞ

Çeşitli akademik alanlar kurumsal itibar fikrini araştırmış ve incelemiştir. Sosyoloji, ekonomi, örgütsel davranış, yönetim (strateji), pazarlama ve muhasebe dahil olmak üzere her akademik alan kurumsal itibar konusunda benzersiz bir bakış açısı sunmaktadır (Fombrun & Van Riel 1997). Yönetim bilimciler kurumsal itibarı bir görüşler bütünü ve kurulması ve sürdürülmesi zor bir varlık olarak tanımlarken, ekonomistler müşteriler ve dış ortaklar tarafından iletilen mevcut niteliklerin veya sinyallerin değerlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Pazarlama araştırmacıları, bir şirketin itibarını müşterilerinin ve tüketicilerinin bakış açısından analiz eder ve itibarın geliştiği sürece odaklanır. Kurumsal itibar, örgütsel davranış bilimcileri tarafından iç paydaşların işletmeleri nasıl gördüğü olarak analiz edilmiştir. Muhasebe bilimcileri kurumsal itibarı, maddi olmayan bir varlık olarak işletmelere yapılan katkılar olarak tanımlarken, sosyologlar kurumsal itibarı, işletmelerin önceden var olan standartlarının ve dış paydaşların beklentilerine karşı işletmenin performansının incelenmesi olarak tanımlamışlardır (Fombrun ve van Riel 1997'den aktaran Chun, 2005). Manevi ihtiyaçlarını karşılamak için piramitte yukarı doğru ilerledikçe, şu anda ihtiyaçlarının çoğunu genel kabul görmüş ihtiyaçlar hiyerarşisine göre karşılayan tüketiciler, işletmelerin toplumun gözündeki

**Nizamettin Teksin** <sup>1</sup>   
**Kadriye Şenel** <sup>2</sup>   
**Osman Gökhan Çam** <sup>3</sup>   
**Selami Yıldız** <sup>4</sup> 

### How to Cite This Article

Teksin, N., Şenel, K., Çam, O. G. & Yıldız, S. (2023). "Okul Müdürlerinin İtibarlı Davranışlarına Yönelik Öğretmen Görüşleri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:53; pp:3632-3640. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72081>

Arrival: 26 June 2023

Published: 30 September 2023

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

<sup>1</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Diyarbakır, Türkiye

<sup>2</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Şanlıurfa, Türkiye

<sup>3</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul, Türkiye

<sup>4</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Adana, Türkiye

konumunu ve değerini anlamak istemektedir. Ayrıca işletmelerin sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ettiklerini ve mal veya hizmet sağlamanın ötesinde kendileri için manevi değer yarattıklarını görmek istiyorlar. İşletmelerin bu aşamadaki öncelikli görevi, toplumun kendisini nasıl gördüğünü anlamak olacaktır.

Fombrun'a (1996) göre kurumsal itibar, müşterilerin, personelin, yatırımcıların ve genel kamuoyunun şirkete ilişkin iyi ya da kötü, zayıf ya da güçlü gibi duygusal ve kesin tepkileridir. Buna karşın Green (1996) kurumsal itibarı geçici bir fikir olarak görmekte ve "bir şirketin finansal değeri ile muhasebe değeri arasındaki farkın önemli bir kısmı" olarak tanımlamaktadır. Bekiş ve diğerleri (2013) tarafından tanımlandığı şekliyle kurumsal itibar, bir kuruluşun önceki tüm faaliyetlerinin bir sonucu olarak çalışanlar, hissedarlar, tüketiciler, tedarikçiler, çevre, medya, toplum ve hükümet dahil olmak üzere paydaşlar için değer üretme kapasitesinin toplam etkisidir. Davies ve diğerleri (2005) "Kurumsal İtibar ve Rekabet Edebilirlik" adlı kitaplarında itibarı "başarının kalbi" olarak tanımlamakta ve ister kâr amaçlı ister kâr amacı gütmeyen bir işletme ya da kamu kurumu olsun, bir işletme ya da kurumun durumu hakkında son derece önemli bilgiler sunmaktadır. Bir şirketin kurumsal itibarı çok önemli bir varlıktır ve bilgi paylaştığı ortaklarının niyetlerini anlayıp yerine getireceğinin bir işaretidir. Aynı zamanda, paydaşların kuruluşla kurduğu gerçekçi ve duygusal bağları resmeder ve kuruluşun kamuoyu nezdinde inşa ettiği itibarı fazlasıyla ortaya koyar (Karaköse, 2007). Günümüzde büyük ya da küçük her işletme aynı sorunla karşı karşıyadır. Bu sorun, şirketlerin, rekabetin yoğun olduğu pazarlarda kritik dönemelerde karar vericilerin ve kanaat oluşturucuların zihninde olumlu bir izlenim yaratmak için kurumsal imajlarını nasıl oluşturmaları gerektiğiyle ilgilidir (Kuyucu, 2003). Aşağıda sıralanan stratejiler, işletmelerin daha iyi bir itibar oluşturmalarına yardımcı olabilir (Westcott, 2005): - Paydaşların şirket hakkında ne düşündüğünü ve neye inandığını anlamak için çaba göstermek, - Sektörün, medyanın ve sosyal medyanın şirketi nasıl gördüğünü belirlemek, - İtibarı artırmak için gerçek durum ile algılanan durum arasındaki tutarsızlıkları doğru bir şekilde fark etmek ve kontrol etmek. - Pazarda rekabet ettiği şirketlerle iletişim kurmak ve onların bu konuda ne düşündüğünü anlamak.

Günümüzde kurumsal itibarın oluşturulması ve başarılı bir şekilde yönetilmesi gerekliliği, kurumsal uygulamalara yönelik kamuoyu farkındalığının artması, şeffaf yönetim tarzlarının kabul görmesi, paydaşların kurumlardan yüksek beklentileri, iletişimin kolaylaşması, müşterilerin satın aldıkları ürün ve hizmetlerle ilgili deneyimleri, kanaat önderlerinin etkileri, medya organlarının gücü vb. faktörlerle ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak kurumsal itibar yönetimi, zaman ayırmayı ve sürdürmeyi gerektiren bir sürece dönüşmüştür (Shamma, 2012).

İtibar tanımları odak ve genişlik açısından farklılık gösterse de, kurumsal itibarın "belirli bir kuruluşun paydaşlar tarafından zaman içinde algılanma biçimi" (Waeraas ve Byrkjeflot, 2012) olduğu anlayışı yaygındır. Doorley ve Garcia'ya (2010) göre kurumsal itibar, performans, davranış ve iletişimin tüm yönlerini dikkate alarak bir şirketin paydaşlar arasındaki algısının bütünüdür. Ayrıca geçmişe, bugüne ve geleceğe ilişkin genel değerlendirmeleri de içerir. İtibar yönetimi, müşterilerimizin ve çevremizin bizimle ilgili algılarını ve işletmemizin bilinmesini istediği nitelikleri içeren eylemlerin yürütülmesine odaklanan bir yönetim disiplindir (Kadıbeşegil, 2006).

Eğitim sistemi, toplumu koruma sorumluluğunu taşıyacak insanları üretir. Eğitim kurumları, yetiştirerek, toplumsallaştırarak, bireyselleştirerek ve üretkenliği teşvik ederek, toplumsal olarak arzu edilen davranışlardan yoksun olarak doğan kişilerin topluma aktif olarak katılmalarını sağlar (Başaran, 1996). Eğitim kurumlarında, önceden belirlenmiş amaçlara ulaşabilmek için hem okul dışındaki paydaşların hem de okul içindeki personel ve öğrencilerin beklentilerini bir dereceye kadar karşılamak gerekir. Eğitim kurumlarında başarı, yüksek kaliteli mal ve hizmet sunumuna bağlıdır. Eğitim ve öğretim hizmetlerini sunmakla görevli eğitimcilerin kalibrasyonu artık odak noktası haline gelmektedir. Mitchell'e (1995) göre, okulların temel amaçları öğrencilere bir şeyler öğretmek ve onların davranışlarını geliştirmektir. Fiziksel olanakları ne kadar harika olursa olsun, öğrencileri başarısız olan bir okul iyi bir üne sahip olamaz. Okullar, kamuoyunda olumlu bir imaja sahip olmak istiyorlarsa, iletişim halinde oldukları paydaşların ihtiyaç ve beklentilerini bir dereceye kadar karşılamalıdır. Okullar meraklı, eleştirel düşünen, soru soran, bilgiyi yaşayarak özümseyen ve öğrenmeyi öğrenen çocuklar yetiştirmek için çaba sarf etmelidir.

Okul yöneticileri, çatışan çıkarları ve idealleri olan büyük bir nüfusa karşı sorumlu olan kamu görevlileridir (Lashway, 1996). Yöneticilerin itibar yönetimi konusunda daha fazla eğitim almaları gerekir, çünkü bu, işin en temel değeridir (Binneman, 2002). Bu açıdan bakıldığında, bir okulun itibarını yönetmenin esasen okul yöneticilerinin sorumluluğunda olduğu söylenebilir. Okul yöneticileri profesyonel eğitim almalı ve çok önemli bir kişisel ve örgütsel değer olan itibarı yönetmek için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklerle donatılmalıdır. Kuşkusuz, okulun toplumdaki itibarı büyük ölçüde okul müdürünün itibarından etkilenmektedir. Bu nedenle, okul yöneticilerinin itibarlarını etkileyen ilkelerin incelenmesinin, sağlam bir itibar oluşturmak ve sürdürmek için gerekli bileşenlerin belirlenmesine yardımcı olacağına inanılmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, okul yöneticilerinin itibarlarını etkileyen faktörleri belirlemek ve sonuçlara dayalı öneriler sunmaktır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin okul müdürlerinin itibarına ilişkin bakış açıları araştırılmış ve sonuçlar ışığında önerilerde bulunulmuştur.

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. "Fenomenoloji deseni" olarak adlandırılan yeni bir araştırma yaklaşımı, farkında olduğumuz ancak henüz tam olarak anlamadığımız olgulara odaklanmaktadır. Ayrıca, öznel görüş kavramını vurgulayan ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma yaklaşımı içerir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. İnsanların deneyimlerini ve algularını anlamak için kullanılan bir araştırma tekniği olgu bilim desenidir. Bu desen, var olan ancak tam olarak anlamadığımız şeylere odaklanır. Ayrıca bu olgulara ilişkin bireysel perspektifler oluşturmak için bir yöntem sunar. İnsanların deneyimlerini anlamak, olayları ve taşıdıkları anlamları araştırmak için fenomenolojik araştırma uygulanır. Katılımcıların deneyimlerini daha iyi anlamak için araştırmacılar derinlemesine, açık uçlu görüşmeler yapar. Katılımcılar bu görüşmeler sırasında kendi deneyimlerini paylaşmaya davet edilir ve araştırmacı yinelenen temaları ve anlamları aramak için anlatı analizini kullanır. Fenomenolojik tasarım, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken bireysel farklılıkları ve farklı bakış açılarını dikkate alır. Bu yöntem, çalışmanın kapsamlı ve derinlemesine anlaşılmasını sağlar ve katılımcılara seslerini duyurma şansı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmanın fenomenoloji deseninin amacı, öğretmenlerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamaktır. Araştırmacı, derinlemesine görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla öğretmenlerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu tasarım, yöneticilerin öğretmenlerin iç yaşamlarını aydınlatarak nasıl teşvik edici bir çalışma ortamı yaratabileceklerine dair önemli içgörüler sunmaktadır. Özetle, fenomenolojik desen, insanların öznel deneyimlerini anlamak ve bunlardan kaynaklanan anlamları araştırmak için kullanılan güçlü bir nitel araştırma tekniğidir. Bu metodoloji, katılımcıların öznel dünyalarının önemini vurgularken, araştırmacıların katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını derinlemesine kavramalarını sağlar.

### Çalışma Grubu

Çalışma grubunu oluşturan 15 öğretmenin seçiminde kolayda örneklem yaklaşımı kullanılmıştır (Karataş, 2015). Araştırmacının belirli bir grup veya birimden örneklem seçme stratejisi, pratik ve erişilebilir olduğu için kolayda örnekleme tekniği olarak bilinir. Bu yaklaşımla araştırmacı, örnekleme pratik hususlara veya para ve zamandan tasarruf etme yollarına dayanarak seçer. Araştırmacı, kolayda örnekleme yöntemini kullanırken seçilen örneklemin temsil gücü konusunda dikkatli olmalıdır; çünkü önyargılar mevcut olabilir ve bu teknik kullanılarak seçilen örneklem daha geniş bir popülasyonu doğru bir şekilde yansıtmayabilir. Kolayda örnekleme yaklaşımı, özellikle küçük örneklem büyüklükleri veya az finansman gerektiren araştırmalarda faydalıdır. Örneğin, zaman ve kaynak kısıtlamaları nedeniyle bir araştırmacı, bir okuldaki öğretmenlerin bakış açılarını analiz etmek için kolayda örnekleme yöntemini kullanabilir. Örnekleme yapılırken okuldaki öğretmenlerle iletişime geçmek kolay olduğundan, öğretmenler bu gruptan seçilebilir (Karataş, 2015). Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle belgelenmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	Kimya	45	23	Lisans
K2	Erkek	Matematik	49	25	Lisans
K3	Kadın	Matematik	40	15	Lisans
K4	Kadın	Türk Dili Ve Edebiyatı	42	11	Yüksek Lisans
K5	Erkek	Türk Dili	44	18	Lisans
K6	Erkek	Fen Bilimleri	34	9	Lisans
K7	Erkek	İngilizce	41	18	Yüksek Lisans
K8	Kadın	Teknoloji Tasarım	36	12	Lisans
K9	Kadın	Okulöncesi	27	3	Lisans
K10	Erkek	Okulöncesi	30	3	Lisans
K11	Kadın	Özel Eğitim	47	9	Lisans
K12	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	38	13	Yüksek Lisans
K13	Kadın	Okulöncesi	35	10	Lisans
K14	Kadın	Okulöncesi	35	11	Lisans
K15	Kadın	Okulöncesi	33	9	Lisans

Tablodaki verileri sayısal ve frekans yüzdeleri üzerinden inceleyerek, farklı cinsiyetlerin, branşların, yaş gruplarının ve öğrenim seviyelerinin nasıl dağıldığını anlayabiliriz.

Cinsiyet Dağılımı:

Kadın: 9 kişi (%60)

Erkek: 6 kişi (%40)

Cinsiyet dağılımına bakıldığında kadınların sayıca daha fazla olduğu görülmektedir. Bu, eğitim alanında kadınların daha fazla temsil edildiği bir dağılımı yansıtmaktadır.

Branşlar:

Kimya: 1 kişi (%6.7)

Matematik: 3 kişi (%20)

Türk Dili ve Edebiyatı: 1 kişi (%6.7)

Türk Dili: 1 kişi (%6.7)

Fen Bilimleri: 1 kişi (%6.7)

İngilizce: 1 kişi (%6.7)

Teknoloji Tasarım: 1 kişi (%6.7)

Okulöncesi: 4 kişi (%26.7)

Özel Eğitim: 1 kişi (%6.7)

Sınıf Öğretmenliği: 1 kişi (%6.7)

Branş dağılımında çeşitli alanlardan bireylerin bulunduğu görülüyor. Okulöncesi alanının yüksek frekansı, bu alana olan talebin ve önemin yüksek olduğunu gösterebilir.

Yaş Dağılımı:

27-30 yaş aralığı: 2 kişi (%13.3)

31-40 yaş aralığı: 5 kişi (%33.3)

41-50 yaş aralığı: 5 kişi (%33.3)

51 ve üzeri yaşlar: 3 kişi (%20)

Yaş dağılımı incelendiğinde, en fazla katılımcının 31-50 yaş arasında olduğu ve yaş dağılımının genel olarak dengeli olduğu görülmektedir.

Öğrenim Durumu:

Lisans: 10 kişi (%66.7)

Yüksek Lisans: 5 kişi (%33.3)

Öğrenim durumu incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun lisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir.

Bu tablo, eğitim alanında farklı cinsiyetlerden, yaş gruplarından, branşlardan ve öğrenim seviyelerinden gelen bireylerin nasıl dağıldığını göstermektedir.

### Veri Toplama Aracı

Verileri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunu oluşturmak için ilgili literatürün kapsamlı bir incelemesinin ardından açık uçlu sorular oluşturulmuştur. Görüşme formu, mesleklerinde otorite olan üç uzmana görüşlerini bildirmeleri için gönderilmiş ve ilgili testler yapılarak bazı geri bildirimler sağlanmıştır. Bu geri bildirimler görüşme formunun oluşturulmasında kullanılmıştır. Katılımcılar görüşme öncesinde telefonla aranmış ve çalışma hakkında kısa bir açıklama yapılmıştır. Ayrıca, görüşme formunun çalıştıkları okullarda kendilerine uygun bir zamanda gönüllü olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüş, katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar kaydedilmiş, kendilerine okunmuş ve ardından teyit edilmiştir.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmacılar veri toplamak için çevrimiçi bir görüşme formu kullanmışlardır. Araştırma görüşmesi yaklaşık 25 dakika sürmüştür. Çalışmanın geçerliliğini sağlamak için, görüşme öncesinde katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Katılımcılar da görüşlerini paylaşma özgürlüğüne sahip olmuştur. Doğrulanabilirliği garanti altına almak için, görüşmeler katılımcıların söyledikleri gibi kaydedilmiş ve daha sonra yazıya dökülmüştür. Kapsamlı bir açıklama yapılması aktarılabirliği sağlamıştır. Görüşme formundaki ham veriler, veri analizi için tercih edilen içerik analizi yaklaşımı kullanılarak metodik bir şekilde düzenlenmiştir. Katılımcıların her bir görüşme sorusuna verdikleri yanıtlar çeşitli sayfalara aktarılmıştır. Her bir katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar derlenmiştir. Kodlama ve ana temalar kullanılarak toplanan materyal düzenlenmiş ve incelenmiştir. Veriler arasındaki ilişkiler analiz edilerek belirli çıkarımlarda bulunulabilir ve bunlar daha sonra önceden belirlenmiş temalar doğrultusunda düzenlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

## BULGULAR

### Öğretmen olarak, okul müdürünün itibarlı davranışlarından nasıl etkileniyorsunuz ve bu davranışların eğitim ortamına etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

*Araştırmada “Öğretmen olarak, okul müdürünün itibarlı davranışlarından nasıl etkileniyorsunuz ve bu davranışların eğitim ortamına etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?” şeklinde bir soru yöneltilmiş olup katılımcıların cevaplarını içeren doğrudan alıntılarının tamamına aşağıda yer verilmiştir:*

*(K1) “Okul müdürünün olumlu ve saygılı davranışları, beni motive eder ve değerli hissettirir. Bu, eğitim ortamına olumlu bir enerji ve işbirliği atmosferi katıyor”.*

*(K2) “Müdürün liderlik özellikleri ve açık iletişimi, öğretmenler olarak bize güvende ve desteklenmiş hissettiriyor. Bu da öğrencilere daha iyi bir öğrenme ortamı sunmamıza yardımcı oluyor”.*

*(K3) “Müdürün etkili yönetim tarzı, okulun amacına odaklanmamızı sağlar. Bu, öğrenci başarısını artırmak için birlikte çalışmamıza olanak tanır”.*

*(K4) “Müdürün öğretmen görüşlerine değer vermesi, yenilikçi fikirlerin paylaşılmasını teşvik eder. Bu da eğitim kalitesinin sürekli gelişmesini sağlar”.*

*(K5) “Müdürün öğretmenlere düşüncelerini ifade etme fırsatı vermesi, profesyonel büyümemizi destekler ve daha iyi bir öğretim stratejisi oluşturmamıza yardımcı olur”.*

*(K6) “Müdürün adil ve tutarlı kararları, öğrencilere örnek oluşturur ve disiplinli bir ortamın oluşmasına yardımcı olur”.*

*(K7) “Müdürün motive edici geri bildirimleri, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olur ve daha iyi bir öğrenme deneyimi sunar”.*

*(K8) Müdürün katılımcı ve açık toplantıları, okul personelinin güçlü bir ekip oluşturmasına olanak tanır”.*

*(K9) Müdürün vizyonu ve hedefleri net bir şekilde iletmeye çalışması, öğretmenlerin işlerini daha iyi planlamalarına yardımcı olur”.*

*(K10) Müdürün sorunlara çözüm odaklı yaklaşımı, olumsuz durumların çözülmesine yardımcı olur ve motivasyonu artırır”.*

*(K11) Müdürün öğretmenleri destekleyici ve anlayışlı tavırları, iş yükünün daha iyi dengelememize yardımcı olur”.*

*(K12) “Müdürün liderlikte samimiyeti, okulun bir aile gibi hissetmesini sağlar ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkiler”.*

*(K13) “Müdürün düşüncelerimize saygı göstermesi, öğretmenlerin katılımını artırır ve işbirliğini teşvik eder.”*

*(K14) “Müdürün öğrencilere ve öğretmenlere adil davranması, okulda olumlu bir atmosferin korunmasına yardımcı olur.”*

*(K15) “Müdürün etkili iletişimi, sorunların daha hızlı çözülmesine ve verimli bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlar.”*

Bu ifadeler, okul müdürünün öğretmenler üzerindeki olumlu etkilerini ve bu etkilerin eğitim ortamına nasıl yansıdığını açıkça göstermektedir. Müdürün liderlik becerileri, iletişim tarzı ve davranışları, eğitimde başarılı bir ortamın oluşturulmasına nasıl katkıda bulunduğunu gözler önüne seriyor. Müdürün saygılı ve destekleyici davranışları, öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerine ve daha motive olmalarına yardımcı oluyor. Bu, öğretmenlerin daha olumlu bir tutum ve enerjiyle sınıflarına girmelerini sağlayarak öğrencilere olumlu bir model sunuyor. Müdürün öğretmen görüşlerine değer vermesi, yenilikçi düşüncelerin paylaşılmasını teşvik ediyor ve bu da eğitim kalitesinin sürekli olarak geliştirilmesine olanak tanıyor. Öğretmenlerin fikirlerinin dikkate alınması, onların profesyonel büyümelerini destekleyerek daha etkili bir öğrenme deneyimi sunmalarını sağlıyor. Müdürün adil ve tutarlı kararları, öğrencilere yönetim ve disiplin konusunda örnek oluşturuyor. Bu da okulun genel olarak düzenli ve disiplinli bir ortamda işlemesine yardımcı oluyor. Müdürün motive edici geri bildirimleri, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olurken aynı zamanda olumlu bir çalışma atmosferi yaratıyor. Bu da öğretmenlerin daha fazla bağlılık göstermelerine ve öğrencilere daha iyi bir destek sağlamalarına katkıda bulunuyor. Sonuç olarak, bu ifadeler, bir okul müdürünün olumlu liderlik ve davranışlarının, öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklediğini, işbirliği ve motivasyonu artırdığını ve sonuç olarak eğitim kalitesini yükseltmeye yardımcı olduğunu göstermektedir.

## 2-Okul müdürlerinin itibarlı davranışlarının öğretmen motivasyonu ve iş memnuniyeti üzerindeki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

*Araştırmada öğretmenlere "Okul müdürlerinin itibarlı davranışlarının öğretmen motivasyonu ve iş memnuniyeti üzerindeki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?" şeklinde bir soru yöneltilmiş olup katılımcıların cevaplarını içeren doğrudan alıntılarının tamamına aşağıda yer verilmiştir:*

- (K1) "Okul müdürlerinin olumlu davranışları, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak daha enerjik bir şekilde çalışmamızı sağlıyor."
- (K2) "Müdürün saygı gösteren ve destekleyici tavrı, iş memnuniyetimi artırıyor ve okula bağlılığımı güçlendiriyor."
- (K3) "Müdürün liderlik özellikleri ve öğretmen görüşlerine değer vermesi, ekip içinde daha iyi iletişim kurmamıza olanak tanıyor."
- (K4) "Müdürün olumlu geri bildirimleri, öğretmenler olarak daha fazla özgüven kazanmamıza yardımcı oluyor."
- (K5) "Müdürün şeffaf iletişimi, okul hedeflerini anlamamıza ve daha etkili bir şekilde çalışmamıza katkı sağlıyor."
- (K6) "Müdürün adil davranışları, öğretmenler arasındaki dayanışmayı artırıyor ve daha iyi bir işbirliği ortamı oluşmasına yardımcı oluyor."
- (K7) "Müdürün motive edici sözleri, zorlu anlarda bile pozitif bir bakış açısıyla devam etmemizi sağlıyor."
- (K8) "Müdürün destekleyici tavırları, öğretmenler olarak daha yaratıcı olmamıza ve yenilikçi eğitim yöntemleri denememize yardımcı oluyor."
- (K9) "Müdürün işimize verdiği değer, bizi daha fazla sorumluluk alarak işimize bağlı kılıyor."
- (K10) "Müdürün öğrenci ve öğretmen ihtiyaçlarına dikkat etmesi, daha verimli bir öğrenme ortamının oluşmasını destekliyor."
- (K11) "Müdürün adil ve eşit davranışları, iş memnuniyetimi artırarak işimi daha keyifli hale getiriyor."
- (K12) "Müdürün vizyonu ve hedefleri, okulun ilerlemesine yönelik motivasyonumuzu artırıyor."
- (K13) "Müdürün öğretmenleri desteklemesi, olumlu bir iş ortamının korunmasına katkı sağlıyor."
- (K14) "Müdürün iletişimi ve açık kapı politikası, her türlü sorunun çözümü için daha rahat iletişim kurabilmemizi sağlıyor."
- (K15) "Müdürün liderlik özellikleri, okulun genel atmosferini olumlu bir şekilde etkiliyor ve öğrenci başarısını artırmaya katkı sağlıyor."

Bu ifadeler, okul müdürlerinin olumlu davranışlarının öğretmenler üzerinde nasıl etkiler yarattığını ve bu etkilerin iş memnuniyeti ve motivasyona nasıl yansıdığını özetlemektedir. Bu ifadeler, okul müdürlerinin öğretmenler üzerindeki olumlu etkilerini ve bu etkilerin eğitim ortamına nasıl yansıdığını vurgulamaktadır. Öğretmenler, müdürlerinin liderlik tarzı, iletişim becerileri ve davranışları sayesinde daha motive oluyor ve iş memnuniyetleri artıyor. Ayrıca, müdürlerin öğretmen görüşlerine değer vermesi, öğretmenlerin özgüvenlerini güçlendiriyor ve işbirliği ruhunu destekliyor. Bu olumlu etkiler, daha iyi bir öğrenme atmosferinin oluşmasına katkıda bulunuyor ve öğrenci başarısını artırıyor. Müdürlerin motive edici geri bildirimleri, öğretmenlerin zorlu anlarda bile pozitif bir tutum sergilemelerini sağlıyor ve bu da öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunmalarına yardımcı oluyor. Ayrıca, müdürlerin destekleyici tavırları, öğretmenlerin yaratıcı düşünce ve yenilikçi eğitim yöntemleri kullanmalarını teşvik ediyor. Bu da eğitim kalitesinin sürekli olarak geliştirilmesine olanak tanıyor. Müdürlerin öğrenci ve öğretmen ihtiyaçlarına dikkat etmesi, daha verimli bir öğrenme ortamının oluşmasına katkı sağlıyor. Öğretmenler, müdürlerinin işlerine verdiği değer sayesinde daha fazla sorumluluk alarak özgüven kazanıyor ve daha motive bir şekilde çalışıyor. Bu, öğrencilerin eğitimden en iyi şekilde yararlanmalarını destekliyor. Sonuç olarak, bu ifadeler, okul müdürlerinin olumlu liderlik, iletişim ve davranışlarının, öğretmenlerin iş memnuniyetini artırdığını, motivasyonlarını güçlendirdiğini ve eğitim kalitesini yükseltmeye yardımcı olduğunu göstermektedir.

## Okul müdürlerinin itibarlı davranışları, öğretmen-öğrenci ilişkileri ve sınıf disiplini gibi faktörler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olabilir?

*Araştırmada öğretmenlere "Okul müdürlerinin itibarlı davranışları, öğretmen-öğrenci ilişkileri ve sınıf disiplini gibi faktörler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olabilir?" şeklinde bir soru yöneltilmiş olup katılımcıların cevaplarını içeren doğrudan alıntılarının tamamına aşağıda yer verilmiştir:*

- (K1) "Okul müdürlerinin itibarlı davranışları, öğretmen-öğrenci ilişkilerini olumlu etkiler. Öğrenciler, müdürlerinin saygılı ve adil tutumu nedeniyle daha iyi iletişim kurma eğilimindedirler."

- (K2) "Müdürün etkili liderlik tarzı, öğretmenlerin öğrencilere örnek olmalarını teşvik eder. Bu, sınıf disiplinini sağlamak ve olumlu bir öğrenme ortamı oluşturmak açısından önemlidir."
- (K3) "Müdürün olumlu davranışları, sınıf disiplinini sağlama konusunda öğretmenlere rehberlik eder. Bu da öğrencilerin daha iyi odaklanmalarını sağlar."
- (K4) "Müdürün iletişim becerileri, öğretmenlerin öğrencilere daha iyi anlamalarını ve ihtiyaçlarına uygun bir şekilde yaklaşmalarını sağlar."
- (K5) "Müdürün motive edici tutumu, öğretmenlerin daha iyi performans göstermelerine ve sınıf içi etkileşimi artırmalarına yardımcı olur."
- (K6) "Müdürün öğretmenlere destek vermesi, öğrenci-öğretmen ilişkilerinin güçlenmesine ve sınıf disiplininin daha kolay sağlanmasına katkı sağlar."
- (K7) "Müdürün olumlu örnek oluşturan davranışları, öğrenci-öğretmen ilişkilerini olumlu bir şekilde etkiler ve sınıf içi etkileşimi artırır."
- (K8) "Müdürün adil yönetimi, sınıf içi adalet duygusunu güçlendirir ve bu da disiplini korumak açısından önemlidir."
- (K9) "Müdürün sınıf disiplini konusundaki vurgusu, öğretmenlerin daha iyi bir öğrenme ortamı oluşturabilmelerine yardımcı olur."
- (K10) "Müdürün öğretmenlere rehberlik etmesi, öğrenci-öğretmen ilişkilerini geliştirir ve sınıf içi düzeni korumayı kolaylaştırır."
- (K11) "Müdürün etkili iletişimi, sınıf içi etkileşimin daha olumlu ve yapıcı olmasını sağlar."
- (K12) "Müdürün destekleyici tavrı, öğretmenlerin daha fazla güvenle sınıf disiplinini sağlamalarına yardımcı olur."
- (K13) "Müdürün öğretmen-öğrenci etkileşimine vurgusu, öğrencilerin daha fazla katılım göstermelerine ve derslere daha olumlu bir şekilde yaklaşmalarına yardımcı olur."
- (K14) "Müdürün adil davranışları, öğrenci-öğretmen ilişkilerini güçlendirir ve bu da sınıf içi etkileşimi olumlu yönde etkiler."
- (K15) "Müdürün sınıf içi düzen ve etkileşim konusundaki rehberliği, öğretmenlerin daha iyi bir öğrenme atmosferi yaratmalarına yardımcı olur."

Bu ifadeler, okul müdürlerinin itibarlı davranışlarının öğretmen-öğrenci ilişkileri ve sınıf disiplini gibi faktörler üzerinde nasıl olumlu etkilere sahip olabileceğini özetlemektedir. Bu ifadeler, okul müdürlerinin itibarlı davranışlarının öğretmen-öğrenci ilişkileri ve sınıf disiplini üzerindeki etkilerini öne çıkarmaktadır. Öğretmenler, müdürlerinin olumlu liderlik tarzı ve iletişim becerileri sayesinde öğrencilere daha iyi örnek olabilirler. Bu da sınıf içi etkileşimi artırabilir ve olumlu bir öğrenme ortamının oluşmasına katkı sağlayabilir. Müdürlerin motive edici tavrı, öğretmenlerin daha iyi performans göstermelerini sağlayarak sınıf disiplinini etkileyebilir. Öğretmenlerin özgüveni artabilir ve bu da sınıf içi etkileşimi olumlu bir şekilde etkileyebilir. Ayrıca, müdürlerin öğretmenlere sunduğu rehberlik, öğretmen-öğrenci ilişkilerini güçlendirebilir. Öğrenciler, öğretmenlerinin yönlendirmesiyle daha olumlu bir öğrenme deneyimi yaşayabilirler. Müdürlerin adil yönetimi ve sınıf disiplinine vurgu yapması, öğrenci-öğretmen ilişkilerinde adil bir ortamın oluşmasını destekleyebilir. Bu da öğrencilerin kurallara daha fazla uymalarına yardımcı olabilir. Sonuç olarak, bu ifadeler, okul müdürlerinin olumlu davranışlarının öğretmen-öğrenci ilişkileri ve sınıf disiplini gibi faktörler üzerinde nasıl olumlu etkiler yaratabileceğini açıkça göstermektedir. Bu etkiler, daha sağlam öğrenme temelleri oluşturmak ve eğitim kalitesini artırmak açısından büyük önem taşımaktadır.

## SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürünün öğretmenler üzerindeki olumlu etkilerini ve bu etkilerin eğitim ortamına nasıl yansıdığını oldukça açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Müdürün liderlik yetenekleri, iletişim tarzı ve davranışları, okuldaki başarılı bir öğrenme ortamının geliştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle müdürün saygılı ve destekleyici tutumunun, öğretmenlerin özsaygılarını artırarak daha motive olmalarına neden olduğu vurgulanmaktadır. Bu olumlu atmosfer, öğretmenlerin derslere daha olumlu bir enerjiyle yaklaşmalarını ve öğrencilere olumlu bir örnek sunmalarını sağlamaktadır. Aynı şekilde, müdürün öğretmen görüşlerine değer verme ve yenilikçi fikirlerin paylaşılmasını teşvik etme yaklaşımının, eğitim kalitesinin sürekli iyileştirilmesine nasıl yardımcı olduğu belirtilmektedir. Öğretmenlerin profesyonel büyümeleri teşvik edilerek daha etkili öğrenme deneyimleri sunmalarına olanak tanınmaktadır. Bu ifadeler ayrıca müdürün adil ve tutarlı kararlarının, okulun düzenini ve disiplinini nasıl desteklediğine dikkat çekmektedir. Müdürün motive edici geri bildirimleri ve destekleyici tutumu ise olumlu bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Bu, öğretmenlerin daha fazla bağlılık göstermelerine, öğrencilere daha iyi hizmet vermelerine ve genel eğitim kalitesini artırmaya yardımcı olmaktadır.

Sonuç olarak, bu ifadeler, bir okul müdürünün olumlu liderlik ve davranışlarının, öğretmenlerin motivasyonunu, işbirliğini ve öğrencilere sunulan eğitim kalitesini nasıl olumlu şekillerde etkilediğini vurgulamaktadır. Bu etkiler, başarılı bir öğrenme ortamının oluşturulmasında ve öğrenci başarısının artırılmasında hayati bir rol oynamaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin olumlu davranışlarının öğretmenlerin iş memnuniyeti ve motivasyonu üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde açıklıyor. Müdürlerin liderlik tarzı, iletişim becerileri ve destekleyici tutumu, öğretmenlerin daha motive olmalarına ve iş memnuniyetlerinin artmasına katkıda bulunuyor. Özellikle müdürlerin öğretmen görüşlerine değer vermesi ve onların özgüvenlerini güçlendirmesi, öğretmenlerin kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlıyor. Bu olumlu etki, öğretmenlerin daha olumlu bir tutum ve enerjiyle sınıflarına girmelerine yol açıyor. Bu da öğrencilere olumlu bir model sunarak eğitim atmosferini iyileştiriyor. Müdürlerin motive edici geri bildirimleri, öğretmenlerin zorlu durumlarla karşılaştıklarında bile olumlu bir tutum sergilemelerini destekliyor. Bu da öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunmalarına yardımcı oluyor. Aynı şekilde, müdürlerin destekleyici tavırları, öğretmenleri yaratıcı düşünce ve yenilikçi eğitim yöntemleri kullanmaya teşvik ediyor. Bu da eğitim kalitesinin sürekli olarak geliştirilmesine olanak tanıyor. Müdürlerin öğrenci ve öğretmen ihtiyaçlarına dikkat etmesi, daha verimli bir öğrenme ortamının oluşmasına katkı sağlıyor. Bu durum, öğretmenlerin kendilerini daha sorumlu ve özgüvenli hissetmelerine olanak tanıyarak öğrencilere daha iyi destek sağlıyor. Sonuç olarak, bu ifadeler, okul müdürlerinin olumlu liderlik, iletişim ve davranışlarının öğretmenlerin iş memnuniyetini artırdığını, motivasyonlarını güçlendirdiğini ve eğitim kalitesini yükseltmeye nasıl yardımcı olduğunu vurguluyor. Bu etkiler, sadece öğretmenlerin değil, aynı zamanda öğrencilerin eğitim deneyimini olumlu bir şekilde etkiliyor.

Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin itibarlı davranışlarının öğretmen-öğrenci ilişkileri ve sınıf disiplini gibi önemli alanlarda nasıl olumlu etkiler yaratabileceğini vurgulamaktadır. Müdürlerin olumlu liderlik tarzı ve etkili iletişim becerileri, öğretmenlerin öğrencilere örnek olmalarını ve daha iyi iletişim kurmalarını sağlayarak sınıf içi etkileşimi artırabilir. Bu, daha olumlu bir öğrenme ortamının oluşmasına katkıda bulunabilir. Müdürlerin motive edici tutumu, öğretmenlerin performansını artırarak sınıf disiplini konusunda olumlu etkiler yaratabilir. Öğretmenlerin özgüveninin artması da sınıf içi etkileşimi olumlu bir şekilde etkileyebilir. Aynı şekilde, müdürlerin rehberlik ve destek sağlaması, öğretmen-öğrenci ilişkilerini daha güçlü kılabilir ve öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunabilir. Müdürlerin adil yönetimi ve sınıf disiplinine vurgu yapması, adil bir ortamın oluşmasını sağlayarak öğrencilerin kurallara daha fazla uymalarına teşvik edebilir. Bu ifadeler, okul müdürlerinin itibarlı davranışlarının sadece öğretmenlerin değil, aynı zamanda öğrencilerin eğitim deneyimini olumlu şekillerde etkileyebileceğini göstermektedir. Öğrenci-öğretmen ilişkileri ve sınıf disiplini gibi alanlarda yapılan olumlu değişiklikler, daha iyi bir eğitim kalitesinin oluşturulmasına katkıda bulunabilir. Sonuç olarak, bu ifadeler, okul müdürlerinin itibarlı davranışlarının öğretmen-öğrenci ilişkileri ve sınıf disiplini üzerinde nasıl olumlu etkiler yaratabileceğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu etkiler, öğrenme ortamının geliştirilmesi ve eğitim kalitesinin artırılması için önemli bir role sahiptir.

### **Öneriler:**

Elde edilen sonuçlar, okul müdürlerinin olumlu davranışlarının öğretmenler ve öğrenciler üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, aşağıda yer alan öneriler, bu olumlu etkilerin daha da güçlendirilmesi ve eğitim ortamının daha başarılı hale getirilmesi için dikkate alınabilir:

**Liderlik Eğitimi ve Gelişimi:** Okul müdürlerine liderlik becerilerini daha da geliştirebilmeleri için düzenli eğitim ve gelişim fırsatları sunulmalıdır. Bu eğitimler, müdürlerin öğretmenleri daha etkin şekilde yönlendirmelerine ve desteklemelerine yardımcı olacaktır.

**İletişim Becerilerinin Güçlendirilmesi:** Müdürlerin iletişim becerilerinin güçlendirilmesi, öğretmenlerle daha etkili ve açık iletişim kurmalarını sağlayacaktır. Bu, öğretmenlerin görüşlerine daha fazla değer verilmesine ve işbirliğinin artmasına katkı sağlayacaktır.

**Öğretmen-Müdür İşbirliğinin Teşvik Edilmesi:** Okul müdürleri, öğretmenleri daha fazla sürece dahil etmeli ve karar alma süreçlerine katılımlarını teşvik etmelidir. Bu, öğretmenlerin kendilerini daha değerli hissetmelerine ve eğitim ortamına daha fazla katkı sağlamalarına yardımcı olacaktır.

**Olumlu Geri Bildirim Kültürünün Oluşturulması:** Müdürler, öğretmenlere düzenli olarak olumlu geri bildirimlerde bulunmalı ve bu şekilde motivasyonlarını artırmalıdır. Aynı zamanda, öğretmenlere gelişim alanları hakkında yapıcı geri bildirimler sunarak profesyonel büyümelerini desteklemelidir.

**Sınıf İçi Etkileşimin Teşviki:** Müdürler, sınıf içi etkileşimi artırmak için öğretmenlere destek olmalıdır. Öğretmenlerin öğrencilere olumlu örnek olmaları ve etkili iletişim kurmaları için fırsatlar sağlanmalıdır.

**Öğrenci Merkezli Yaklaşımın Güçlendirilmesi:** Okul müdürleri, öğretmenlerin öğrenci ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına ve öğrenci merkezli bir yaklaşım benimsemelerine yardımcı olmalıdır. Bu, öğrenci başarısını artırarak eğitim kalitesini yükseltecektir.



Çalışma Ortamının İyileştirilmesi: Müdürler, destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulmasına öncülük etmelidir. Öğretmenlerin işbirliği yapabilecekleri ve kendilerini güvende hissedebilecekleri bir ortam, olumlu etkilerin daha da güçlenmesini sağlayacaktır.

Sonuç olarak, okul müdürlerinin olumlu davranışlarının etkilerini en üst düzeye çıkarmak için liderlik eğitimi, iletişim gelişimi, öğretmen-müdür işbirliği ve öğrenci merkezli yaklaşım gibi alanlarda çalışmalar yapılabilir. Bu öneriler, eğitim ortamını daha destekleyici, motive edici ve başarılı hale getirmek adına önemli adımlar olacaktır.

#### KAYNAKÇA

Başaran, İ. E. (1996). Türkiye eğitim sistemi. Ankara: Yargıcı Matbaası.

Bekiş, T., Bayram, A., & Şeker, M. (2013). Kurumsal İtibarın İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 5 (2), 19-27.

Binneman, D. (2002). The importance of the training in reputation management. [http://www.prpoint.com/interviews/vol\\_7\\_may\\_2002deon%20binneman.htm](http://www.prpoint.com/interviews/vol_7_may_2002deon%20binneman.htm) web adresinden 26.05.2023 tarihinde alınmıştır

Chun, R. (2005). Corporate Reputation: Meaning and Measurement. International Journal of Management Reviews, 7, 91-109.

Davies, G., & Chun, R. (2002). Gaps Between the Internal and External Perceptions of the Corporate Brand, Corporate Reputation Review, 5(2-3), 144-158.

Fombrun, C. (1996). Reputation: Realizing Value From The Corporate Image. Boston: Harvard School Press.

Fombrun, C., & Cees Van, R. (1997). The Reputational Landscape. Corporate Reputation Review, 1(1-2), 5- 13.

Green, P. S. (1996). Şirket Ününü Korumanın Yolları. Abdullah Ersoy (Çev.), İstanbul: Milliyet Yayınları.

Kadıbeşgil, S. (2016). İtibar Yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Karaköse, T. (2007). Kurumların DNA'sı İtibar ve Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi, 1(1), 62-80.

Kuyucu, A., B. (2003). Kurumlarda Başarılı ve Etkin İtibar Yönetimi. İstanbul: ArGe Danışmanlık Yayınları.

Lashway, L. (1996). Ethical leadership. ERIC Digest, Number: 107, <http://www.eric.ed.gov/searchdb/index.html> web adresinden 14.05.2023 tarihinde alınmıştır.

Mitchell, M. S. (1995). Enabling good teaching performance. Performance management in education. California: Corwin Pres, Inc. A Sage Publications Company Thousand Oaks,

Shamma, H. M. (2012). Toward a Comprehensive Understanding of Corporate Reputation: Concept, Measurement and Implications. International Journal of Business and Management, 7(16), 151-169.

Wæraas, A., & Byrkjeflot, H. (2012). Public Sector Organizations and Reputation Management: Five Problems. International Public Management Journal, 15(2), 186- 186.

Westcott, S. (2005). The Importance of Reputation., [www.profitguide.com](http://www.profitguide.com), (Erişim: 22 Mayıs 2023).

Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin.