



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

OKUL YÖNETİMİNDE KULLANILAN DİJİTAL İLETİŞİM
ARAÇLARININ ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ ÜZERİNDEKİ
MEMNUNİYET ALGISI

EMİNE AVCI

Denizli-2019

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİMİNDE KULLANILAN DİJİTAL İLETİŞİM
ARAÇLARININ ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ ÜZERİNDEKİ
MEMNUNİYET ALGISI**

EMİNE AVCI

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Zeynep Meral TANRIÖĞEN

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Emine AVCI tarafından hazırlanan “Okul Yönetiminde Kullanılan Dijital İletişim Araçlarının Öğretmen ve Yönetici Üzerindeki Memnuniyet Algısı” başlıklı tezsiz yüksek lisans projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından tezsiz yüksek lisans projesi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğretim Üyesi Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
.....tarih ve.....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmada;

1. Proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
2. Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
3. Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
4. Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
5. Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
6. Bu projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir proje çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Emine AVCI

TEŞEKKÜR

Akademik eğitime başladığım günden itibaren yakın ilgi ve desteklerini esirgemeyen benim için şahane bir deneyim yaşatan tım hocalarımıza sonsuz teőekkürlerimi borç bilirim.

Proje çalışmamın her aşamasında bana destek olan, araştırmamın her alanında yardımcı olan motive edici tavrından dolayı sayın hocam Dr.Öğretim Üyesi Zeynep Meral TANRIÖĞEN'e, görüşmeler esnasında bana vakitlerini ayıran ve sorulan sorulara içtenlikle cevap veren öğretmen arkadaşlarıma,

Hayatım boyunca yanımda olup beni destekleyen ve yol gösteren anneme, babama Murat abime ve kardeşim Emre'ye,

Teşekkür ederim.

ÖZET

Okul Yönetiminde Kullanılan Dijital İletişim Araçlarının Öğretmen Ve Yönetici Üzerindeki Memnuniyet Algısı

Emine AVCI

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Tezsiz Yüksek Lisans Projesi
Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Zeynep Meral Tanrıöğen

Bu araştırmanın amacı, okul yönetiminde kullanılan dijital iletişim uygulamalarından WhatsApp uygulamasının kullanımına ilişkin yönetici ve öğretmen memnuniyet algısının belirlenmesidir. Çalışmada bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme formu ile 14 öğretmen ve 4 yönetici ile ses kaydı yapılarak toplanmıştır. 14 öğretmen ve 4 yöneticinin görüşleri doğrultusunda, dijital iletişim aracının kullanımının okul yönetiminde iletişimi canlı tutmak, anında bildirim sağlamak amacıyla kullanıldığı, okul içi iletişimi desteklemek kaydıyla kullanılan iletişim uygulamasının belirli sınırları olması halinde ve bireysel paylaşımına girilmemesi takdirinde iletişimi kuvvetlendirdiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, iletişim, dijital iletişim uygulamaları, okul yönetimi

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi.....	3
1.3. Alt Problemler	3
1.4. Araştırmanın Amacı	4
1.5. Araştırmanın Önemi.....	4
1.6. Sayıtlar	5
1.7. Sınırlılıklar	5
1.8. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM.....	7
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Kuramsal Çerçeve	7
2.1.1 Okul Yönetimi	7
2.1.2 Okulun Örgüt Yapısı	8
2.1.3. Okulun Görevleri.....	11
2.1.4. Okul İçi İletişim.....	12
2.1.5.Örgütsel İletişim	14
2.1.6. Okulda Dijitalleşme.....	16
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	18
YÖNTEM	18
3.1. Araştırmanın Modeli	18
3.2. Çalışma Grubu	18
3.3. Veri Toplanması.....	19
3.4. Verilerin Toplanması	20

3.5. Verilerin Analizi.....	21
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	22
BULGULAR VE YORUM	22
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	22
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	24
BEŞİNCİ BÖLÜM	26
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	26
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	26
5.2. Öneriler	27
5.2.1.Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	27
5.2.2. Gelecek Çalışmalara Yönelik Öneriler.....	27
KAYNAKÇA.....	28
ÖZGEÇMİŞ	30

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çalışma Gurubu	22
-------------------------------	----

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmadaki problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve araştırmada sıkça kullanılan tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Evrim merdiveninin en üst basamağını işgal eden, en evrimli canlı olarak tanıdığımız insan, jest ve mimikleri en iyi kullanan, gelişmiş refleks ve iç güdülerinin yanında dili de içine alan çok karmaşık öğrenilmiş davranışlarla iletişim yapan yegane varlıktır (Ergin, 2012; 18).İnsan; fizyolojik, sosyolojik, psikolojik bir bütündür. Maddi, manevi yönünün yanında birde sosyal çevresi vardır. Kişi, sosyal çevrede sağlıklı bir yaşam sürmek için sağlıklı bir iletişim kurmak zorundadır. İnsanlar kendi aralarında iletişim kurmada oldukça yeteneklidir. İletişim ve anlaşmayı sağlayan çeşitli yöntemler ve araçlar vardır.

Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan özellikler dizisidir (Ertekin, 1978). Aydın (1991) örgütsel iklimini; örgüt üyeleri tarafından yaşanan, onların davranışlarını etkileyen ve bir örgütün belli özellikleri dizisinin değerleri açısından betimlenebilen, görelî olarak süreklilik gösteren örgüt içi çevrenin niteliği olarak ifade etmiştir. Her örgütün kendine özgü bir kişiliği olduğu ve örgütsel iklimin de bu kişilikten oluştuğu (Aydın, 1991; Hoy - Miskel, 1991) ileri sürülmüştür. Gelişen yönetim kuramları, sürekli değişen teknolojik ve ekonomik koşullar kurumların başarılı olmak için daha hızlı, daha esnek, daha girişimci ve daha yenilikçi olmasını gerektirmektedir. Günümüz değişim ve rekabet ortamında kurumlar için yaşamsal öneme sahip olan bu gereklilikleri yerine getirmenin yolu ise çalışanların yaratıcılıklarını ve sosyal ilişkilerini destekleyen bir örgüt iklimi yapılandırmasıdır.

Bir kurumun çalışanlarının örgüt olabilmesi için yönetici – yönetici, yönetici – çalışan, çalışan – çalışan arasındaki iletişimin sağlıklı kurulması gerekmektedir. Bu iletişimin ağlarının lideri hiç şüphesiz kurumun en üst yöneticisidir. Yöneticinin iletişim kabiliyeti, kullandığı yöntem ve teknikler, iletişimde liderlik yeterliği, çatışma yönetimi,

arabuluculuk kabiliyeti, diksiyonu, beden dili gibi özellikleri bir örgüt olarak kurumun sosyal ilişkilerini, örgütsel iklimini, kurumun işbirliği seviyesini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Okullar temel ögesi insan olan sosyal örgütlerdir. Bu örgütlerde yönetici ve öğretmenlerin kendi işlevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri aralarındaki karşılıklı iletişimin ve etkileşimin sağlıklı olmasına bağlıdır. Karşılıklı etkileşimin ve iletişimin sağlıklı olmayışı yönetimde ve öğretmenler arasında kopukluğa yol açabilir. Ortaya çıkan bu kopukluklar iyi yönetilmediği takdirde sosyal bir örgüt olan eğitim örgütünün verimsizliğine neden olabilir. Bu açıdan, eğitim örgütlerinde kişiler arası ilişkilerin ve iletişimin önemli bir rolü olduğu söylenebilir (Bursalıoğlu, 2010). Hoy ve Miskel (1991) iletişimin, ortak eğitimsel hedeflerin gerçekleştirilmesi için insanları örgütleme ve eşgüdümlemede önemli bir gücü olduğunu belirtmekte ve iletişimi, hedefleri davranışa dönüştürmek için kullanılan yöneticinin önemli bir görevi olarak tanımlamaktadırlar.

Eğitim örgütleri açısından iletişim, okuldaki her bir ögeyi birbirlerine bağlayan ve kendi aralarındaki uyumu sağlayan bir süreçtir. Okulda eşgüdümün sağlanması, alınan kararların çalışanlara, çalışanlarca hazırlanan raporların üst yönetime iletilmesi, sorunların çözülmesi, işlerin başlatılması, kurum kültürüne uyarlanması (Eroğlu, 2005), problemlerin fark edilmesi ve çözülmesi iletişim sürecine bağlıdır.

Bireyler, gruplar ve örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için çalışırken; diğer bireyler, gruplar ve örgütlerle sürekli etkileşim içindedirler. Bu etkileşim sürecinde taraflar arasında ilişkilerde ve etkinliklerde uyuşmazlıklar, anlaşmazlıklar ve tutarsızlıklar olasıdır ve bu durumlar örgüt içinde çatışmaya neden olabilir (Rahim, 1992). Milli Eğitim Bakanlığı sürekli değişen ve yenilenen dinamik bir yapıya sahiptir. Hemen her gün yeni yönetmelikler, yeni uygulamalar, değişiklikler ile karşı karşıya gelindiği söylenebilir. Bu hareketlilik yönetim açısından da farklı ve güncel iletişim ve haberleşme ortamlarına, yöntemlerine ihtiyaç duymaktadır. MEB resmi iletişimin hızını ve ulaşılabilirliğini arttırmak adına 2015 yılı itibari ile elektronik imzaların kullanıldığı DYS (Doküman Yönetim Sistemi) uygulamasına geçmiştir. Bu geçiş kademeli olarak yapılmış, önce İl Milli Eğitim Müdürlükleri sonra İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ve son olarak tüm örgün ve yaygın eğitim kurumlarını kapsayacak şekilde gerçekleşmiştir. Bu sistem yazışmaları hızlandırmış ve yeniliklere karşı adapte olmayı hızlandırarak yönetimi daha etkin hale getirmiştir. Bunun yanında özellikle Bakanlık, Milli Eğitim Müdürlükleri ve bağlı

kurumların anlık iletişimini hızlandırmak adına kurumsal e posta sistemi Outlook yazılımı üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Tüm bu yazışma ve iletişim kanalları hiyerarşik olarak en üstte Bakanlık olmak üzere ve en altta Okul Yönetimi olarak sıralanmıştır. Okul yönetimleri de kendilerine özel bazı yöntemlerle çalışanlarını gelişmelerle ilgili bilgilendirmektedir. Bu yöntemler; tebliğ tebellüğ klasörleri, e posta sistemi, akıllı telefon uygulamaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle akıllı telefonların hayatımıza girmesiyle ve kullanıcıların ihtiyaçlarına uygun uygulamaların üretilmesiyle bahsedilen yöntemler yerini daha çok 7/24 ulaşılabilme imkanı sunan akıllı telefon uygulamalarına bırakmıştır.

Okullar yönetimi ve iletişimi hızlandırmak adına daha çok WhatsApp uygulamasının grupla yazışma sistemini kullanmaya başlamıştır. Okulla ilgili gelişmeleri paylaşmak, resmi olarak gelişmelerle ilgili ön bilgilendirme yapmak, yöneticilerin ve öğretmenlerin ilgisini canlı tutmak, genel koordinasyonu sağlamak ve sosyalleşmek adına okul yöneticileri bu uygulamaları kullanmaktadır.

Okul yönetimlerinin bu uygulamaları kullanmaktaki en birinci amaçları okulun sosyal ilişkilerine ve örgüt iklimine katkıda bulunmaktır. Örgüt iklimi oluşturmanın yönetim açısından bir takım kuralları vardır. Bu kurallar hassas bir yapıda olduğundan özellikle iletişimde kullanılan yöntemlerin ele alınması, değerlendirilmesi, memnuniyet analizlerinin yapılması, geri dönütlerin sağlanması ve tüm grubun iletişim sürecine dahil edilmesi bu iklimin oluşması için büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın konusunu okul yönetiminde kullanılan dijital iletişim araçlarına ilişkin yönetici ve öğretmen memnuniyet algısını ortaya koymak oluşturmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Okul Yönetiminde Kullanılan Dijital İletişim Araçlarının Öğretmen ve Yönetici Üzerindeki Memnuniyet Algısı Nedir?

1.3. Alt Problemler

1. Okul içinde kullanılan informaldijital iletişim uygulaması olan WhatsApp gruplarının kullanılmasında öğretmen memnuniyet algısı nasıldır?
2. Okul içinde kullanılan informaldijital iletişim uygulaması olan WhatsApp gruplarının yönetici memnuniyet algısı nasıldır?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, okullarda yönetimi verimli hale getirmek, okul çalışanlarının birbirleri ile iletişimini arttırmak ve ilgilerini canlı tutmak maksadıyla kullandıkları dijital iletişim uygulamalarının yönetici ve öğretmen açısından incelemek, bu yöntemin sonuçlarını değerlendirmek ve ortaya çıkan sonuçlara göre okullara iletişim amacıyla kullandıkları dijital uygulamaların etkin kullanımına yönelik stratejik önerilerde bulunmaktır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Okullar eğitim öğretim faaliyetlerinin yanı sıra, çalışanlarının sosyal olarak da desteklendiği ve birçok rollerin gerçekleştirildiği resmi ve özel kurumlardır. Bir öğretmen, sınıfında lider, öğrencilerle empati bazında akran, yönetimde sürecin bir parçası ve okulun örgütsel yapılanmasında sosyal bir bireydir. Okul yöneticisi, okulun eğitim öğretim lideri, aynı zamanda bir eğitmen, çalışan-çalışan ve çalışan-yönetici ilişkileri açısından arabulucu, iletişimde koordinatör ve okulun örgütsel yapılanmasında sosyal bir bireydir. Bu bağlamda okul çalışanları birbirleriyle devamlı iletişim ve etkileşim halinde olmaktadır.(Kırışan, 2018)

Klasik yönetim süreçlerinde okul içi iletişim genelde yüz yüze ve özellikle resmi haberleşme yazılar üzerinden sağlanırdı. Elektronik posta sistemleri geliştikten sonra bu uygulamalar üzerinden iletişim sağlanmaya çalışılmıştır. Fakat hangi yöntem olursa olsun okul içi iletişimde süreklilik sağlanamıyordu. Bu durum özellikle yönetim sürecinde etkili iletişim basamağını olumsuz yönde etkilemekteydi. Oysa günümüzde içinde bulunduğumuz canlı ve sürekli dinamik yönetim yapısı 7/24 iletişim yöntemlerine ihtiyaç duymaktadır. Okullarımızda bu döngüsellğe ayak uydurmak adına çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemler genelde; en sık kullanılan WhatsApp grupları daha sonra toplu sms sistemleri ve facebook grupları şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada daha sık kullanıldığından ötürü WhatsApp grupları incelenmiştir. (Kırışan, 2018)

İletişim yöntemleri geliştikçe iletişim için gerekli disiplinler göz ardı edilebilmektedir. Örneğin, dijital yazışmalar da imla kuralları, düzgün yazım ve net ifade gibi kavramlara hız kazanmak ve daha çok ifade etmek adına yeteri kadar dikkat edilememektedir. Yapılan bu araştırma iletişim sürecinde göz ardı edilen iletişim

kurallarının mesaj alıcıların olumsuz algılamalarından dolayı meydana gelen çatışma ve sosyal sorunların da tanımlanmasına katkıda bulunacaktır.

Araştırmanın önemini ortaya koyan bir diğer husus, elde edilen veriler doğrultusunda okulların yönetim maksatlı kullandıkları dijital uygulamalar için geliştirecekleri okul içi kurul kararları için kaynak sağlamasıdır.

1.6. Sayıtlar

1.Seçilen araştırma yöntemi, Dijital İletişim Araçlarına ilişkin Öğretmen ve Yönetici memnuniyet algısını ölçebilecek şekildedir.

2.Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler kendileri ile yapılan görüşmede gerçek durumları yansıtacak şekilde cevap vermişlerdir.

3.Kaynaklardan sağlanan bilgiler gerçeği yansıtmaktadır.

1.7. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- Denizli ili, Çivril İlçesi'nde bulunan ilkokul, ortaokul ve okul öncesi kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmen görüşleri ile sınırlandırılmıştır.
- Okulların yönetim amacı ile kullandıkları dijital iletişim uygulamalarından olan WhatsApp uygulaması ile sınırlıdır.
- Araştırmanın verileri, geliştirilen yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır.
- Anketin uygulandığı zaman dilimi olarak, 2018-2019 eğitim- öğretim yılı ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Okul yöneticisi:Okulu yöneten, bir kuruluşta yönetimle uğraşan,yönetim gücünü elinde bulunduran kimse

İletişim ağı:İletişim araçlarıyla oluşturulan bilgi alışverişi ağı.

İletişim:Gönderici ve alıcı konumundaki iki insan ya da insan grubu arasında gerçekleşen duygu, düşünce, davranış ve bilgi alışverişidir.

Eşgüdümlemek: Bir işte ya da kimi işlerde, birimler arasında birlikte işlerliği, uyumu, düzeni ve iş akışını sağlamak, koordine etmek.

Lider: Topluma yarar sağlayan değişimi yönetmek için, sorumluluğu, sezgi, zekâ ve bilgiye dayalı karar ve uygulamalarla taşıyan kişiye denir.

Dijital Uygulamalar: Elektronik temelli sayısal işlemlerin, ilgili diğer sektörlerde uygulanması demektir.

WhatsApp: Akıllı telefonlar için geliştirilmiş olan platformlar arası çalışma özelliğine sahip bir mesajlaşma ve arama uygulamasıdır.

Kurum kültürü: Topluluğunu bir araya getiren idealler, değerler, varsayımlar, inanışlar ve tutumların birleşimidir.

Doküman Yönetim Sistemi(DYS):Sayısal ortamdaki bilgi, belge ve dokümanların organizasyonunu ve yönetimini için geliştirilmiş uygulamadır.

Outlook:Microsoft tarafından meydana getirilen en eski e-posta yazılımlarından biri olarak yayın hayatına merhaba demişti. Başlangıçta Hotmail, MSN gibi e-postaları ve diğer POP3 mailleri okumaya yardımcı olan yazılım Outlook sonradan kılıf değiştirdi ve kendisi de bir mail sistemine dönüştü.

Koordinatör :Çeşitli işler arasında düzen ve uyum sağlayan kimse, eş güdümcü

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1 Okul Yönetimi

Okul kendine özgü özellikleri olan toplumsal bir açık sistem olarak tanımlanabilir. Bu özellikler arasında okulun kendisine özgü bir çevresi olduğu, çevresinden öğrenci, eğitim hizmetini yürütecek görevliler, eğitim yeri, araç gereç, fiziksel enerji, teknoloji gibi girdiler aldığı, bu girdileri belirlenen amaca uygun olarak kullanarak öğrencileri işlediği, geliştirdiği ve topluma sunduğu, çevresi ile sürekli etkileşim halinde olduğu sayılabilir (Başaran, 1982: 84). Her okul kendi çevresinden öğrenci alır. Günümüzde ise yakın okul kavramı değişmiştir. Özellikle büyük şehirlerdeki öğrenci velileri yakın okuldan çok kaliteli okul arayışında olup çocuklarını uzakta olsa kaliteli olduğunu düşündükleri okullara göndermektedir. Okul servisleri her sabah erken saatlerde evlerinden aldığı öğrenciyi okula, ders bitiminde evlerine bırakmaktadır. Öğrenci enerjisinin bir kısmını günlük taşınma sırasında harcamaktadır. Öğretmenler ise öğrenciler gibi okul çevresinden çok okula uzak mesafelerden görevlerine gidip gelmektedir. Okulun eğitim yapacağı sınıfları, etkinlikler için çeşitli salon ve bölümleri, içinde de eğitime yönelik araç gereçler yer alır. Fiziksel enerji ise öğrenci, öğretmen, yönetici ve çeşitli görevlilerden sağlanır. Günümüzde okullarda her türlü teknolojiye yararlanılmaktadır. İlk sırada bilgisayar, tabletler ve internet erişimi okulun kullandığı teknolojilerin başında gelir. Tüm bu girdiler öğrencileri belirlenen genel ve özel amaçlar doğrultusunda yetiştirme, geliştirme işinde kullanılır. Okul denilen fabrikanın üretim yeri sınıflar olup, işlenen hammadde öğrencidir. Yetişen öğrenci geldiği çevreye, topluma gönderilir. Bu öğrencilerin bir kısmı öğretmen, yönetici ya da diğer görevliler olarak tekrar okula dönerler. Diğerleri de belirli bir süre sonra okula veli olarak dönerler. Bu iş ve işlemler sırasında okullar sürekli olarak çevresi ile etkileşim halindedir.

Sosyal bir kurum olan okul toplumsal, ideolojik, siyasal, ekonomik ilişkilerin yeniden üretildiği, bunların kültüre ve toplumların yaşam şekillerine yansıtıldığı bir misyona sahiptir (Yıldırım, 2011: 66). Okulu diğer eğitim kurumlarından ayıran başlıca

özellik insanlar üzerinde çalışması ve yetişen genç kuşaklara eğitim vermesidir (Çelikten, 2008: 122). Okul yönetimi sınırlarını eğitim sisteminin amaçlarının ve yapısının çizdiği, eğitim yönetiminin uygulama alanıdır. Okul yönetiminin görevi okulu amaçlara uygun yaşatmak ve sürdürmektir (Bursalıoğlu, 1987: 6-7). Bu amaçlar Milli Eğitimin genel amaçları, her okul düzeyine ilişkin olarak özel amaçlar ve temel ilkelerinde ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır.

2.1.2 Okulun Örgüt Yapısı

Örgüt yapısının oluşturulması, ardışık bazı süreçleri içerir. Genel olarak okullarda örgüt yapısı önceden tanımlanmıştır. Yani okul müdürlerinin okul yapısında radikal bir değişiklik yapabilmesi pek mümkün olmaz. Aşağıda örgüt yapısının oluşturulmasıyla ilgili bazı hususlar kısaca açıklanmıştır. (Şişman, 2014)

Örgütlenme ve kadrolama, yönetim biliminin öncüleri tarafından söz edilen süreçler arasında yer alır. Örgütlenme, okullar açısından okul amaçlarını gerçekleştirebilmek için okul yapısının oluşturulmasını, yani okuldaki rol ve görevlerin tanımlanmasını, okulda yapılacak işlerin bölünmesini ve gruplandırılmasını ifade eder. Kadrolama ise, okulda yapılacak işlere uygun insanların seçilip istihdam edilmesini ifade eder. Örgütlenme, okul amaçlarının belirlenmesi, okul politikalarının oluşturulması, yapılacak iş ve faaliyetlerin saptanması, bunların gruplandırılması, yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi, bireyler ve birimler arasında iletişim, koordinasyon ve ilişkilerin belirlenmesi gibi ardışık aşamalardan oluşur. Buna göre örgütlenme sürecinde okul yapısının oluşturulması, seçilecek bir modele göre yapılır. Örgüt yapılarıyla ilgili farklı modeller geliştirildiği gibi eğitim sistemleri ve okul yapıları için de bazı modeller geliştirme çabaları olmuştur. (Şişman, 2014)

Örgütsel yapının oluşturulmasında, kaynakların etkili ve verimli bir biçimde kullanılarak örgütsel etkililiğin artırılması, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi beklenir. Örgütsel yapının oluşturulmasında, birimler arasında işlerin dağılımı, koordinasyonunun sağlanması, bireylere tanınacak inisiyatif sınırı ile verilecek yetki ve sorumlulukların, merkeziyetçilik ve adem-i merkeziyetçilik gibi bazı durumların dikkate alınması gerekir. Okul yapısının düzenlenmesinde, amaç, çevre, teknoloji, insan, strateji gibi ögeler arasında bir uyum gereklidir. Okulla ilgili kimi sorunlar, uygun olmayan örgütsel yapı ve sistemlerin bir sonucu olarak görülür. Bunların da ancak yeniden yapılanma ve örgüt geliştirmeyle çözülebileceği kabul edilir. Buna bağlı olarak diğer örgütlerde olduğu gibi

okullarda da yeniden yapılanma ve okul geliştirme konularında sürekli çalışmalar yapılır. (Şişman, 2014)

Örgütler 4 boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar amaç, yapı, süreç ve iklim olarak incelenmiştir.

a.Amaç: Verimi arttırma, harcanan emeği azaltma, her türlü kaynağı kontrol etme, çatışmaları azaltma, kişilerden kaynaklı amaçtan sapmayı azaltma, davranışları tahmin etme örgütün amaçları arasındadır. Bu amaçlar genel ve formal olursa açık, bireysel ve informal olursa kapalı olarak tanımlanır. Eğitim sosyal, politik ve mesleki bir girişim olup örgütün amaçlarını kararlaştırmak için örgüt içindeki ve dışındaki değerlerin dikkate alınması gerekmektedir Bursalıoğlu (2005:19). Verimi arttırma örgütün amaçları arasındadır. Okullar insan yetiştirme amaçlı örgütler olduğu için bir mal üreten fabrika gibi düşünülmemelidir. Okulun verimli olması amaca uygun başarılı öğrenciler yetiştirilmesi anlamına gelmektedir. Okul yöneticinin hareket noktası öğrenciler olmalıdır. Her türlü araç, gereç, madde ve insan kaynağı öğrencilerin yetişmesine odaklı olmalıdır. Örgütün kapalı amaçları arasında bireysel boyutta yer alır. Örgütte yer alan insanların mutlaka kendilerine yönelik amaçları bulunmakta ancak bu amacı örgüt amacının üstünde görmemelidir. Bazı yöneticiler ve öğretmenler göreve başladıktan sonra bu amacı kendi amaçların gerçekleştirme olarak algılayarak öğrenciyi ikinci planda görmeye başlamaktadır. Örneğin göreve yeni atanan bir okul müdürü ilk iş olarak okulun en gösterişli yerinde özel bir müdür odası düzenlerse özel amacının okul amacını aşmaya başladığı söylenebilir. Okulun bulunduğu çevrede yaşayanların değerleri, beklentileri de dikkate alınmalıdır. Okul yöneticileri okulun bulunduğu çevrede yaşayan insanların değerlerinin farkında olmaz ve dikkate almaz ise okulda verilmeye çalışılan değerler istenilen düzeyde kazandırılmaz. Kız çocuklarının okula yollanmama gibi problemlerin nedenleri arasında çevrenin değerleri önemli rol oynamaktadır. Bu gibi problemleri çözmek isteyen bir yönetici bu sorunların kaynağına inerek çözüm yolları geliştirmelidir.

b.Yapı: Anatomi, fizyoloji, hiyerarşi, rol ve statü kavramları örgütün boyutları arasında yer alır. Karar verme işlemleri örgütün anatomisini, kararları etkileme yolları ise fizyolojisini oluşturur. Hiyerarşi amaç ve yapı arasındaki köprüyü, rol kişiden beklenen davranışı, statü ise rolün önemine verilen değer olarak tanımlanabilir. Örgütün yapısında formal ve informal olmak üzere iki önemli özellik bulunur. Bunlar formal iletişim yolu ile işleyen, genel ve açık olan formal yan ile kişilerarası ilişkilerle, informal iletişim yolları ile işleyen informal yandır (Bursalıoğlu, 2005: 21). Yönetim sürecinde karar en önemli

aşamadır. Yetkilerin dağılımında verilecek kararlar yönetim iskeletinin doğru ya da yanlış kurulmasına neden olur. Okul yöneticisi müdür yardımcılarını, okulda işleyecek kurullarda yer alacak öğretmenleri ne kadar doğru seçebilir ya da seçilmesi için gerekli iş ve işlemleri sağlıklı oluşturabilirse çalışmalarında o kadar başarılı olur. Bir zincirin gücü en zayıf halkanın gücü kadardır sözü bu gibi kararların önemini açıklamaktadır. Hiyerarşi yönetimde yapılacak işlerin ve görevlerin birbirine kademeli bir şekilde bağlantısını açıklamaktadır. Eğitim örgütlerinde bu hiyerarşi emir komuta zinciri gibi düşünülmemeli, eğitim işini yavaşlatmasına olanak verilmemelidir. Hiyerarşinin üst basamağında yer alanlara kapasitesine uygun kişi ve grupların kontrol yetkisi verilerek bu basamağın sağlıklı işlemesi sağlanmalıdır. Okullarda hiyerarşi denildiğinde müdür, müdür yardımcıları, kurullar, zümre ve çalışma grupları akla gelmelidir. Okulun formal yanı herkes tarafından bilinen, formal yollarla iletişimin sağlandığı boyuttur. Üst kurumlardan yada yöneticiden gelen yazılar, emirler, duyurular formal boyutta yer alır. Örgütte yer alan kişilerin birbirlerine informal iletişim yolları ile bağlandığı boyut informal boyuttur. Okul yöneticisi informal boyutun farkında olarak bu boyutu okul amaçlarına yönelik kullanabilmelidir. Baskı ve dedikodu grupları informal olarak çalışır, yönetici bu gibi grupların zararlı olduğunu düşünmemeli, örgüt yararına kullanabilmelidir. Gruplar arasında duyulan bir dedikodu örgütte iyi işlemeyen yönlerin farkına varılmasını sağlayabilir ve buna karşı zamanında önlem alınarak örgütün zarar görmesi önlenir.

c.Süreç: Karar, planlama, örgütleme, iletişim, etki, koordinasyon ve değerlendirme işlemlerinin tümü süreç içinde yer alan öğelerdir (Bursalıoğlu, 2005: 80). Karar yönetim sürecinin en önemli aşamasıdır. Yönetimin yapacağı her türlü iş ve işlemler etkili bir karar alma ile başlar. Bu kararın etkili olabilmesi ise biyolojik, psikolojik, sosyolojik birçok faktörün göz önünde bulundurulması, problemin tam olarak anlaşılması, olası çözüm yollarının değerlendirilmesi en doğru kararın alınması ile olanaklıdır. İyi bir yönetici karar alma sürecini iyi yöneterek karardan etkilenecek olanların görüşlerini, beklentilerini, kararın olası sonuçlarını göz önünde bulundurur. Bir okul yöneticisi öğretmenlerle ilgili alınacak bir kararda öğretmenlerin görüşlerini dikkate almadan sadece kendi belirlediği ihtiyaçları göz önünde bulundurursa aldığı bu kararın uygulanmamasında sorunu öncelikle kararda değil kendi davranışında aramalıdır. Öğrencilerle ilgili bir kararda ise diğer yöneticiler, öğretmenler, veliler, çevre bulunan ilgili kişilerin istek ve beklentileri dikkate alınmalı bu gibi kararlar “ben yöneticiyim, istediğim kararı alırım” tavrı ile alınmamalıdır. Karar aşamasından sonra bu karara ilişkin planlama, işi yapacak kişi ve grupların

örgütlenmesi, formal ve informal iletişimin sağlanması, iş yapacak kişilerin güdülenmesi, işbölümü ve bölümler arası işbirliğinin sağlanması ve sonuçta yapılan işin değerlendirilmesi bu sürecin tamamını oluşturmaktadır. Her aşamanın dikkatli planlanıp yürütülmesi ve işbirliği yönetimin etkisini arttıracaktır.

d.İklim: Örgütlerde yer alan insan ve grupların ilişkileri örgütlerin iklimini oluşturur. Örgütün amacının gerçekleşmesi ile örgütte yer alanların isteklerinin karşılanması hava üzerinde etkilidir (Bursalıoğlu, 2005: 24). Örgütün kişiliğini de tanımlayan örgüt iklimi okullarda daha çok kişiler arası ilişkilerde ortaya çıkar. Yönetici, öğretmen ve öğrencilerin okul ortamındaki tutum ve davranışları ile ilgilidir (Buluç, 2013: 122). Bir okulun iklimi bu okulu diğer okullardan ayıran ve tüm üyelerin davranışını da etkileyen özelliklerdir. Bu özellikler okul çalışanları tarafından algılanarak onların davranışlarını da etkiler (Hoy ve Miskel, 2010: 185).

2.1.3. Okulun Görevleri

Okulun görevleri denildiğinde ilk olarak açık ve gizli görevler akla gelmelidir. Açık görevleri arasında eğitimin amaçlarında ve eğitim programlarında belirtilen amaçların yerine getirilmesi, önceden belirlenmiş plan ve programlar doğrultusunda çocuk ve gençlerin yetiştirilmesi sayılabilir. Gizli görevleri arasında ise çevre oluşturma, tanıdık sağlama, eş seçme, statü kazanma, çocukları tehlikelerden, suça karışmalardan koruma, erken evlilik veya erken işe başlayarak sömürölmelerini önleme gibi birçok konu sayılabilir. Ayrıca eğitimin görevleri bakış açılarına göre de değişebilmektedir. İşlevsel ve eleştirel bakış açıları okulun görevlerine farklı anlamlar yüklemektedirler. İşlevsel yaklaşımlara göre eğitim bir toplumsal değişme, toplumsal hareketlilik aracı olarak tanımlanırken eleştirel yaklaşımlara göre de eğitim sosyal eşitsizliklerin yeniden üretme meşrulaştırma aracıdır (Şişman&Turan, 2005: 113). İnal (2004) ve Sezal'e (2003) göre işlevselci yaklaşım eğitimin üç önemli işlevi üzerinde durur. Birincisi eğitim sanayinin ihtiyaç duyduğu insanları geliştirme aracıdır. İkincisi toplumun ihtiyaç duyduğu karmaşık işler için en yetenekli bireyleri seçerek bu işlerde görevlendirir. Üçüncüsü ise toplumun temel değerlerini yetişen kuşaklara aktaran toplumun bütünleşmesini sağlayan eğitimidir. Eleştirel yaklaşıma göre Bilton vd. (2008) ve İnal (2004) okulların görevini farklı toplumsal sınıf, ırk ve cinsiyete göre ayrılmış insan gücüne gereken bilgi ve becerileri aktarma, egemen kültür ve onun çıkarlarını oluşturan bilgi, değer ve dili aktarım meşrulaştırma, politik iktidarın temelini oluşturarak ekonomik ve ideolojik baskıları üretip

meşru hale getiren devletin bir parçası olma şeklinde açıklamaktadır. Bowles ve Gintis okulların farklı çocuklara farklı şeyler öğrettiği, kızlara, erkeklere, fakir ve zenginlere farklı davrandığı, fakir ve işçi çocuklarına itaat ve bağlılığı, zenginlere ise liderlik özelliklerini öğrettiğini düşünmektedir (Bilton vd. 2008. Akt. Yıldırım, 2011: 70). Eğitim ve öğretim düzenin, oluşturulan yeni toplumun sürdürülmesi işlevini yerine getiren bir devlet kurumu olup topluma yazılı kültürü götürme gibi bir derdi yoktur. Devlet okuma yazmayı üretim ve yönetim düzeninin işlemlerini sürdürdüğü kadar ister ve öğretir (Ateş, 2014: 28).

Okulun genel olarak bilinen görevleri sosyal, politik, ekonomik ve bireysel olarak açıklanmaktadır.

- 1)Sosyal görevi: Çocuğu sosyalleştirmek ve kültür aşlamak okulun görevleri arasındadır. Okul var olanı kültürü aktarırken o kültürü de değiştirir.
- 2)Politik görevi: Yetiştirdiği kuşağın toplumdaki devlet sistemine bağlılık göstermesini ve liderlik yetenekleri olan öğrencilerin seçilmesini ve eğitilmesini gerçekleştirmektir.
- 3)Ekonomik görevi: Ekonominin beyin gücü ve insan gücü ihtiyacını karşılamaktır.
- 4)Bireysel görevi: Kişileri ilgi ve isteklerine göre yetiştirmek, onların var olan potansiyelini açığa çıkarmaktır.

2.1.4. Okul İçi İletişim

Genel iletişim Kaynaklarda iletişim hakkında çok sayıda tanıma rastlamak mümkündür. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Türkçe Sözlükte (TDK, 2015) iletişim; “duygu, düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bildirişim, haberleşme, iletişim” biçiminde tanımlanmaktadır.

Eren’e (1993: 217) göre iletişim, insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup halinde ve ahenkli bir şekilde çalışmalarını temin eden bir bağıdır.

Şimşek, (1998: 183) iletişimi; ortak zemin ve noktalarda anlaşma ve uzlaşmaya varmak amacıyla bilgi, veri ve düşünce aktarımı şeklinde tanımlamaktadır.

Miller; davranış yönünü ön plana çıkararak iletişimi; “alıcının davranışlarını kasıtlı biçimde etkilemek üzere, bir kaynaktan alıcıya doğru mesajların iletilmesi” şeklinde tanımlamaktadır (Ergin ve Birol, 2000: 6). Benzer şekilde Erdoğan (1994: 279) şu tanımlı yapmıştır; iletişim, kişilerin amaçsız etkileşimleri olmaktan ziyade, bir etki oluşturmaya

veya davranış nedeni olmaya dönük bilginin, bir kişiden başka bir kişiye şuurlu olarak aktarılmasıdır.

Bakan ve Büyükbeşe (2004: 1-360), iletişimle ilgili farklı bilim adamları ve yazarlarca yapılan tanımlardan yola çıkarak iletişim için kapsayıcı bir tanım yapmışlardır. “İletişim; iki veya daha fazla kişi arasında bilgi, fikir, düşünce, anlam, duygu, kanı ve tutumların belli bir sonuca ulaşmak, ya da davranışları etkilemek amacıyla, sembollere dönüştürülerek belirli bir araç ya da araçlar vasıtasıyla, aktarılması, iletilmesi, anlaşılması ve davranışa dönüştürülmesi sürecidir.”

İletişim, sözlük anlamı olarak ‘iletişim eyleminde bulunma, gönderme’ anlamına gelir. Bu tanım, ‘iletme’ yaklaşımını, göndermeyi içerir. Burada iletinin alınma garantisi yoktur. İletişimin başarısız olduğu örgütlerde sadece iletmenin, iletişime eşdeğer sayıldığı için başarısız olduğu varsayılır. Ayrıca iletişim; konuşma, işaret veya yazı yoluyla mesaj veya düşüncelerin değişimidir. Bu tanımda ise, fikirlerin değişimini içerir. Mesaj alışveriş sürecidir. Burada paradigma, katılımcılar arasında alınan ve verilen karşılıklı bir süreçtir. Karşılıklı olarak mesaj tam paylaşılsa iletişim olayı gerçekleşmiş olur (Kaya, 2003:48-49).

Örgütsel iletişim; örgüt üyelerinin eylemlerini, örgüt hedeflerini karşılayacak şekilde eşgüdümlemek, üretim ilişkilerini koordine etmek amacıyla örgüt üyeleri tarafından simgelerin üretimi, iletimi ve yorumudur. Örgütler iletişim kurmadan faaliyetlerini yerine getiremezler. Çalışanların koordinasyonu iletişimle olur. İletişim; planlama, örgütlenme ve kontrol gibi temel yönetim fonksiyonlarının başarılmasına yardımcı olur. Bu sayede örgütler görevlerini gerçekleştirebilirler. İşgören açısından bakıldığında, etkin iletişimin performans geliştirmeye ve iş doyumuna katkı sağlar. Etkin iletişim işe bağlılığı artırır (Genç, 2005:322).

Timm’e (1986) göre; yöneticiler örgüt içinde bir takım temel fonksiyonlar meydana getirirler. Yönetim, genellikle, ‘diğer insanlarla birlikte amaçlara ulaşma’ diye tanımlanır. Tipik olarak bu tanım Fayol’un (1949) planlama, organize etme, kumanda etme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarını kapsar. Tam bir yönetim ancak, yönetilme rızası ile mümkündür. Bu yüzden yönetim, sadece otoriteyi transfer değildir. Bunun için iletişim, işbirliğini başarmada yaşamsal öneme sahiptir (Akt. Kaya, 2003:1)

2.1.5.Örgütsel İletişim

Örgüt kavramı iki değişik anlamda kullanılmaktadır. Birincisi bir yapı, iskelet ve önceden planlanmış ilişkiler topluluğu olan örgütü (organizasyon), ikincisi ise bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti ve örgütleme(organize etme) faaliyetlerini ifade eder. Buna göre dinamik ve eylemsel olan örgütleme, sonuçta statik bir yapıya yani örgüte ulaşır (Koçel, 1995: 15).

Başkaları vasıtasıyla is yapma anlamına gelen yönetim, en küçüğünden (aile) en büyüğüne (devlet) kadar bütün örgütlerde var olması gereken bir fonksiyondur. Örgüt, statik-durgun bir kalıp; yönetim ise dinamik, hareketli bir fonksiyondur (Can, 1992: 33). Dolayısıyla örgüt, yönetimden ayrı olarak düşünülemez.

Bir örgütte yöneticiler, yönetilenler, aynı düzeyde görevli kişiler ve dış çevre arasında bir iletişim kenetlenmesinin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bundan başka, amaçlara erişebilmek için liderliğin uygulanması, insanların motive edilmesi, kararların alınması, çabalarda eşgüdümün sağlanması ve faaliyetlerin kontrol edilmesi gerekir. Bu fonksiyonların her biri kişiler arası etkileşimi ve dolayısıyla iletişimi gerekli kılar (Hicks-Gullett, 1981: 249).

Koçel'e göre, yöneticinin dikkat etmek zorunda olduğu en önemli süreçlerden birisi, iletişimidir. Çünkü yönetici dünyanın en iyi planını yapabilir veya kararını verebilir; ancak bu, uygulamaya aktarılmadığı sürece anlamsızdır. Uygulamaya aktarmanın ilk şartı ise iletişimidir (Koçel, 1995: 307). Özdemir'e göre, etkili ve yenilikçi örgütlerin en önemli özelliklerinden biri iyi bir iletişim sistemine sahip olmalarıdır (Özdemir, 2000: 101).

Örgütsel iletişim; örgütü meydana getiren tüm organlar arasındaki bilgi, veri ve anlayış aktarımına hizmet eden yatay ve dikey kanalların oluşturulmasıdır. Hatta günümüzde örgütler zaman zaman iletişim sistemleri veya bilgi akış sistemleri şeklinde anılmaktadır (Simsek vd., 2008: 159).

2.1.7.Okul Yönetiminde İletişim

Bilgiseven (1992:32) okulu; “düşünülerek ve sistemli bir şekilde, okumada kullanılan bazı sembollerin takdimi sureti ile belirli bir zamanda belirli bir yerdeki toplantılara devam eden bir grubu, cehalet durumundan, zekâ, maneviyat, teknik bilgi ve hüneler bakımından aydınlatılmış hale getirmeye teşebbüs eden teşekkül” olarak tanımlamaktadır.

Okul; toplumun beklenti ve ihtiyaçlarına cevap vermesi, kasıtlı kültürlenme süreci olan eğitimi gerçekleştirmesi nedeniyle önemli bir toplumsal işleve sahiptir (Tutkun, 2002: 238).

Bir toplumun çevredeki değişimlere bağlı olarak değişmesi ve gelişmesi, bireylerin üretme kapasitelerinin artırılması, insan kaynağının geliştirilmesi, üyelerin toplumsal yaşamın gerektirdiği davranışları kazanması eğitim sistemi sayesinde gerçekleşmektedir. Eğitim sisteminin en önemli öğelerinin başında okullar gelmektedir. Okulların iyi yönetilmesi, toplumun eğitim amaçlarını gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir.

İletişim kavramı, diğer örgütlerin yönetimi için ne kadar anlamlı ve önemli ise birer eğitim örgütü olan okullar için de o kadar anlamlı ve önemlidir. Bu bağlamda okul müdürlerinin iletişim becerileri, okulun toplumsal misyonunu yerine getirmesine etkili olmaktadır.

Türkiye’de okul müdürlerinin ne yaptığı ile ilgili olarak zaman zaman “Bizim okul müdürleri her işi yapar” gibi ifadeler kullanılmaktadır (Açıkalın vd., 2007: 84). Okul müdürlerinin yapması gereken görevler yönetmeliklerde 85 madde halinde sıralanmıştır (Taymaz, 2003: 86). Bu görevlerin birçoğu doğrudan veya dolaylı olarak iletişimle ilgilidir. Bunlardan bir tanesi “Okul müdürü, iletişim ağını kurar, formal ve informal iletişimi sağlar” şeklindedir.

Açıkalın vd. (2007: 90) aksama kadar odasında oturan müdürü en kötü müdür olarak değerlendirmekte ve müdürün iyi bir iletişimci olması gerektiğine dikkat çekmektedir:

Müdür, etrafta dolanır, göze görünür. “Gözden irak olan gönülden de irak olur” ilkesine inanır. Müdür, okul ortamında öğretmen ve öğrencilerin sürekli gördüğü ve iletişimde bulunduğu kişidir.

Benzer şekilde Celep (2002:20), etkili okul müdürlerinin sık sık sınıfları ziyaret ettiklerini, öğretmenlerin performansını kontrol ettiklerini, gözlemlerini öğretmenlere gönderip, öğretmenleri bu gözlem sonuçlarını değerlendirmeye özendirdiklerini ifade etmektedir.

Çelik; (2000: 47) ise okul müdürünün iletişim ile ilgili rollerini şöyle sıralamaktadır: Okul müdürü; çift yönlü iletişim kurar ve öğretmenleri gerçekçi olarak değerlendirir, özlü ve açık olarak konuşur/yazar, çatışmaları etkili biçimde yönetir, sorun çözme tekniklerini öğrenerek grubun eylem yönünü seçmesini kolaylaştırır, öğrenci, veli

ve öğretmen arasında güçlü bir etkileşim sağlayarak grup sürecini yönetir, bir grup üyesi gibi çalışır, kişisel hedeflerle grup hedeflerini bütünleştirir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda, okul sisteminde birçok görev ve sorumluluğu olan okul müdürlerinin başarılı olmalarında iletişimin çok önemli bir yer tuttuğu ortaya çıkmaktadır. Okul müdürlerinin yüksek iletişim becerileri vasıtasıyla sistemin içi ve dışındaki unsurlarla sağlıklı iletişim kurabilmesi, örgütün (okulun) amaçlarına ulaşmasına etki edecektir. Bu noktadan hareketle okul yöneticilerinin iletişim sürecindeki etkililiğinin tespit edilmesi faydalı olacaktır.

2.1.6. Okulda Dijitalleşme

İnsan doğasında her zaman için yaptığı işleri kolaylaştıracak yeni yollar bulma tutkusu vardır. Bu tutku tekerleği bulup bir yerden başka bir yere kolayca ulaşmayı sağlayan ilk insanlarda da vardı bir bilgisayarın yapabileceğinden fazlasını cep telefonuna sığdıranlarda da. Nitekim içimizdeki bu tutku körelmediği sürece bilinmeyen keşfetmek ve yapılmayanı yapmak en temel arzularımızdan olmaya devam edecek.

Teknoloji ile yatıp, teknoloji ile kalkar olduk. Özel hayatımız, iş hayatımız, sosyal hayatımız. Her an dijital ortamdayız. Her cihaz birbiriyle bağlantılı. Kişisel bilgilerimiz, fotoğraflarımız, anılarımız artık dolaplar içinde değil, sanal bir ortamda saklanabiliyor. Hal böyleyken, her alanda dijitalleşme kaçınılmaz.

Dijitalleşme hayatın her alanında etkisini gösterirken, eğitim de teknolojiyle beraber dönüşüm geçiriyor. Dijital dönüşümün kendisini en fazla hissettirdiği alanlardan eğitim sektöründe, son dönemde çok önemli gelişmeler yaşanıyor. Dijitalleşmenin, eğitim kurumlarının ajandasında ön sırada yer almaya başlaması, eğitim kalitesinin yükselmesine ve teknolojinin daha etkin kullanılmasına yol açıyor.

Teknolojik gelişmelerden maksimum seviyede yararlanabileceğimiz uygulamalara ihtiyacımız var. Bu uygulamalardan biri okul içinde yönetici ve öğretmenlerin kullandığı whatsapp olmuştur. Hafifleyen evraklar bu uygulamanın faydasını ortaya koymuştur. WhatsApp üzerinden, okula özel uygulamalardan ya da e-posta üzerinden haberleşmek neredeyse standart haline geldi bile.

Her dönemin şartlarına göre çözüm yolu bulmakta üstüne olmayan insanoğlu, dijitalleşme konusunda da yaratıcı fikirler ortaya koymaktadır. Birçok işlemleri

elimizdeki tek bir uygulamayla yapıyor olmak hepimizi mutlu ediyor. Bunları yapabiliyor olmak teknolojinin hayatımıza kattığı en büyük faydalardan biri.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı, bu çalışmada Denizli ili Çivril ilçesinde okullarda yönetim maksatlı kullanılan dijital iletişim uygulamalarına ilişkin yönetici ve öğretmen memnuniyet algısını ortaya koymaktır. Bu nedenle Nitel Araştırma Yöntemlerinden ‘‘İçerik Analizi Tekniği ‘‘ kullanılmıştır.

Nitel araştırmanın temel özellikleri arasında; genellemeler yapmaya çalışmak yerine, bir olayın daha iyi anlaşılmasını sağlamak vardır. Çünkü amaç insan davranışını içinde bulunduğu ortam içinde ve çok yönlü olarak anlamaya çalışmaktır. Nitel çalışmalar sosyal bilimlerdeki olay ve olguları derinlemesine açıklamaya ve yorumlamaya çalışmaktadır. Çünkü bir olaya ilişkin tek bir gerçeklik ya da doğru yoktur. Çoklu gerçeklikler, farklı ve çeşitli algılar söz konusudur. Olay ve olgulara ilişkin katı kurallar ve genellemeler oluşturulamaz, ancak ortama göre çeşitlilik gösteren betimlemeler ortaya konabilir(Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Ayrıca nitel araştırmalar gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Araştırmanın amacına ulaşmada uygun veriler elde edebilmek için nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemi seçilmiş, görüşme tekniklerinden yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini; 2018-2019 eğitim- öğretim yılında Denizli ili Çivril ilçesinde bulunan okul öncesi, ilköğretim ve ortaokullarda bulunan okul yöneticileri ve öğretmenlerden oluşmuştur. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum

çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Evrende toplam 4 okul yöneticisi ve 14 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmanın evreni küçük olduğu için evrenin tamamına ulaşılmıştır. Çalışma gurubu ile ilgili veriler aşağıda tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Gurubu

		<i>F</i>	%
CİNSİYET	KADIN	11	61
	ERKEK	7	39
UNVAN	YÖNETİCİ	4	22
	ÖĞRETMEN	14	78
KIDEM	0-10 YIL	9	50
	10-15 YIL	3	17
	15 VE ÜZERİ	6	33
OKUL TÜRÜ	ANAOKULU	2	11
	İLKOKUL	6	33
	ORTAOKUL	10	56

Araştırmada bulgular adlandırılırken katılımcıların isimleri okul yöneticisi ise OY1, OY2, OY3, OY4; Öğretmenlerde ise Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14 şeklinde adlandırılmıştır.

3.3. Veri Toplanması

Bu araştırmada, görüşme yöntemlerinden “yarı yapılandırılmış görüşme tekniği” kullanılmıştır. Görüşme esnasında görüşme formu kullanılmıştır ve verilen cevaplar ses kaydı ile kaydedilmiştir. Görüşmeler yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile yapılmıştır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır.

Nitel araştırmayı, “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlamak mümkündür (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Görüşme, sosyal bilimlerde ve özellikle de sosyolojide en sık kullanılan araştırma tekniklerinden biridir. Görüşme neredeyse

sosyolojik yaklaşımla eşanlı kullanılır hale gelmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Steward ve Cash (1985) görüşmeyi, “önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci” olarak tanımlamıştır (Akt: Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Görüşme, tekniğine ve içeriğine göre, yapılandırılmış görüşme, yapılandırılmamış görüşme ve yarı yapılandırılmış görüşme olmak üzere üç gruptan oluşur (Mason, 1996).Yapılandırılmış görüşmelerde kendileriyle görüşülen kişilere sorulan sorularda sürekli aynı uyaranlar verilmeye çalışılır. Bu yolla, görüşülen kişilerin sorulara verdikleri yanıtların birbirleriyle karşılaştırılması hedeflenir. Yapılandırılmış görüşmeler sırasında, kendileri ile görüşülen kişilerden alınabilecek yanıtların tümü önceden hazırlanır (Berg, 1998).Araştırmada belirlenen yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, değişen koşullara uyum sağlayabilme esnekliği, geri bildirim mekanizmalarının anında işleyebilmesi, derinlemesine bilgi edinilmesi, yanlış anlaşılmanın azaltılması, cevaplarda bireyselliğin korunması gibi özellikleri (Yılmaz, 2011) göz önüne alınarak seçilmiştir.

Okul Yönetiminde kullanılan dijital iletişim uygulamalarına ilişkin yönetici ve öğretmen memnuniyet algısı görüşlerini alabilmek için okul yönetici ve öğretmenlere aynı sorular sorulmuştur. Bu sorular;

- 1.Okul Yönetiminde dijital iletişim aracı kullanılmalı mıdır? Neden?
- 2.Dijital iletişim aracı uygulamasının yönetim işlerinde kullanılmasından memnun musunuz? Neden?
- 3.Kullanılan iletişim aracının okul içi iletişimi arttırdığına inanıyor musunuz? Neden?
- 4.Kullanılan iletişim aracının sizce olumlu yönleri nelerdir?
- 5.Kullanılan iletişim aracının sizce olumsuz yönleri nelerdir?

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından geliştirilen, görüşme formuyla görüşmeler, 2018 yılı mayıs ayında Denizli ili Çivril ilçesinde görev yapan yönetici ve öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında katılımcının izniyle görüşmeler ses kayıt uygulaması ile kayda alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcılardan elde edilen veri setleri bilgisayar ortamında yazıya dökülerek test edilmiştir. Elde edilen metinler araştırmacı tarafından araştırmanın amacı kapsamında korunmuş içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi kim, kime, neyi nasıl söylemiştir ve sonucu ne olmuştur zincirinde yapılır. İçeriğin özellikleri ve iletişim etkileri ile ilgili sonuçlar elde etme ve örnekleme ile elde edilen verilerden içerik etkilerini ölçme hedeflenir. (Yıldırım ve Şimşek, s.256).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler ile yapılan görüşmeler ile elde edilen verilerin içerik analizi sonucu ulaşılan bulgular, farklı cevaplar ve yorumları bulunmaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul yönetiminde kullanılan informaldijital iletişim uygulamasına ilişkin öğretmen memnuniyet algısı nasıldır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt problemin çözümüne yönelik öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri yanıtlar dijital iletişim aracının “kullanım amacı, okul içi iletişime etkisi, olumlu ve olumsuz yönleri” başlıkları altında aşağıda sırasıyla incelenmiştir.

Kullanım Amacı

Yönetimde kullanılan dijital uygulamaların kullanım amacına ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde verilen cevaplara göre okul yönetiminde kullanılan dijital iletişim uygulamasının kullanımından (%94) memnun olduğu, hızlı iletişim kurmak, kurum ile ilgili duyurulara anında haberdar olmak gibi faydalarının olduğu görülmüştür.

Bu konuda Ö2 “*Günlük acil durumlarda kesinlikle gerekiyor*” şeklinde açıklarken benzer şekilde Ö4 ve Ö9 da “*Kesinlikle yönetimde kullanılmalı, teknolojiyi yerinde ve zamanında kullandığın müddetçe sıkıntı olmuyor, ‘ Bazen bildirim gelmiyor telefonum çekmiyor oluyor erişim tam anlamıyla sağlanamadığı zamanlar olsada hızlı olduğu için genel anlamda fazlasıyla memnunum yönetimde kullanılmasından*”, ifadelerini kullanmışlar ve buna paralel olarak Ö5 “*Okul Öncesi Öğretmeni olunca bazen okul işlerinden kopabiliyoruz sınıftan çıkamıyoruz. Dolayısıyla hem yöneticilerle hem de öğretmen arkadaşarımla bu sayede iletişim kurabiliyorum bilgileniyorum.*” şeklinde görüş belirtmiştir. Yönetimde kullanılmasından rahatsızlık duyan tek öğretmen Ö14 “*Yönetimde kullanılmasından memnun değilim, her an ders içi dahil yönetsel işlerle karşılaşmamıza neden oluyor*” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Okul içi iletişime etkisi

Kullanılan iletişim aracının okul içi iletişimi arttırdığına veya arttırmadığına ilişkin öğretmenlere görüşleri sorulmuş ve verilen cevaplara göre bu dijital uygulamanın iletişimi arttırdığını ve arttırmadığını düşünenlerin sayısının yarı yarıya olduğu sonucuna varılmıştır. Artırdığını savunan öğretmenlerden Ö1 “*Fikirleri ve duyguları destekleyeceği görsellerin yer aldığı paylaşımlarla okul dışı saatlerde de bu uygulamada sohbete devam ediyoruz sosyal faaliyetler düzenliyoruz.*” şeklinde açıklama yapmıştır.

Öte yandan okul içi iletişim üzerinde etkisiz olduğunu düşünenlerden Ö14 “*Hayır arttırmıyor. Çünkü çoğu zaman paylaşımları çok geç fark ediyorum ve yapılan paylaşımların iletişime bir etkisi olacağını düşünmüyorum*” demiş ve buna benzer Ö8 “*Bu gruplarda sadece bilgi alıyoruz. İletişimle ilgisi olmuyor*” şeklinde düşüncesini belirtmiştir.

Olumlu ve olumsuz yönleri

Kullanılan dijital ortamın olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin öğretmen görüşlerine göre iletişimi hızlandırmak ve arttırmak, bilgiye anında erişimi sağlamak, bireyin isteği zamanda bu ortamdaki bilgilerden faydalanması adına olumlu olmasına karşı, gereksiz bilgilerin de yer almasından ve resmi bir tebliğ olarak gösterilmesi gibi olumsuz yönlerinin de olduğu yönünde öğretmen görüşleri alınmıştır.

Buna göre olumlu yönde Ö1 “*okul içi gelişmelerden haberdar olduğum için ve günlük acil durumlar söz konusu olduğunda kesinlikle olumlu bir amaca hizmet ediyor.*” biçiminde görüşlerini açıklarken benzer şekilde Ö4 ve Ö7 “*Yani olumlu yönleri daha çok söyleyebilirim. Her an gelişmelerden haberdar oluyorum. Okulu ve beni ilgilendiren bir konuyu kaçırmıyorum.*”, “*Hızlı olması ve yazılı olarak kayıtlı olması kişinin bilgiyi istediği zaman ve yerde ulaşabilmesi en önemli olumlu yönüdür.*” Şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir.

Olumsuz yönüyle ilgili Ö2 ve Ö10 “*Bazı günlerde konu dışı gereksiz gönderilerle grubun meşgul edilmesi mesela hayırlı cumalar mesajı rahatsız edici, ‘ zamansız vakitte gelen mesajların huzursuzluk vermesi.*” şeklinde görüşlerini ifade etmiş ve benzer olarak Ö3 “*Resmi yazı tebliği eder gibi yöneticilerin yazı göndermesini doğru bulmuyorum*” şeklinde düşünürken farklı olarak Ö6 “*Yer yer yüz yüze iletişimi kısıtladığını düşünüyorum mesajı telefonumdan almaktansa yönetimle veya öğretmen arkadaşlarımla direk yüz yüze iletişime girmeyi istediğim oluyor.*”, Ö14 “*Gerek ders içinde gerek ders dışında ve mesai*

sonrası sürekli kendimi kontrol altında hissediyorum.” şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yönetiminde kullanılan informaldijital iletişim uygulamasına ilişkin yönetici görüşleri nedir? “biçiminde belirlenmişti. Bu alt problemin çözümüne yönelik yöneticilerin görüşme sorularına verdikleri yanıtlar dijital iletişim aracının “kullanım amacı, okul içi iletişime etkisi, olumlu ve olumsuz yönleri” başlıkları altında aşağıda sırasıyla incelenmiştir.

Kullanım Amacı

Yönetimde kullanılan dijital uygulamaların kullanım amacına ilişkin yönetici görüşleri incelendiğinde verilen cevaplara göre okul yönetiminde kullanılan dijital iletişim uygulamasından yöneticilerin tamamının memnun olduğu yönetimi etkin kılma, yönetimde iletişimi hızlandırmak için tüm yöneticilerin kullandığı görülmüştür.

Buna göre Y1 “ *Bilgi paylaşımının kısa zamanda yapılmasından ötürü kullanıyoruz memnunum üst makamlar acilen bazı yazılara cevap isteyebiliyor ve bizde bu bilgileri öğretmenlerden istiyoruz işimiz hızlanıyor böylece*” şeklinde düşüncelerini ifade ederken benzer yönde Y4 “*En kolay en hızlı araç WhatsApp olduğu için kullanıyoruz.*” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

Okul içi iletişimi etkisi

Yönetimde kullanılan dijital uygulamaların okul içi iletişime ilişkin yönetici görüşleri incelendiğinde verilen cevaplara göre yöneticilerin %50’si dijital uygulamanın iletişimi arttırdığı, %50’si artırmadığı yönünde görüşlerini belirtmişlerdir. Artırdığını savunan Y2 “*Zaten bu uygulamaları iletişimi arttırmak adına da kullanıyoruz. Bizim açımızdan okul içi iletişimi destekliyor diye düşünüyorum*” şeklinde düşüncelerini ifade etmiş farklı olarak Y4 “*İletişimi artırsın gibi bir amacımız yok sadece bilgilendirme ve duyurularda kullandığımız için herhangi bir yazışma ve iletişim ortamı*

oluşmuyor.” şeklinde görüşlerini ifade etmiş benzer olarak Y3 ‘ ‘Okul içi iletişimi artırdığını düşünmüyorum bilakis bazı durumlarda sıkıcı bile olabiliyor.’’ şeklinde görüş belirtmiştir.

Olumlu ve olumsuz yönleri

Kullanılan dijital ortamın olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin yönetici görüşlerine göre yine öğretmen görüşlerine benzer olarak iletişimi hızlandırmak ve arttırmak, bilgiye anında erişimi sağlamak, bireyin isteği zamanda bu ortamdaki bilgilerden faydalanması adına olumlu olmasına karşı, gereksiz bilgilerin de yer almasından zaman kayıplarının yaşanması gibi olumsuz yönlerinin de olduğu yönünde yönetici görüşleri alınmıştır.

Buna göre olumlu yönde Y1 *“Olumlu yönleri bizim okulumuz için daha çok. Çünkü anaokulu yönetiminde öğretmenlerle yüz yüze görüşme imkanımız azalıyor. Bu yüzden WhatsApp gibi uygulamalar sonucunda öğretmenlere anında ulaşabiliyoruz ve bilgilendiriyoruz.”* şeklinde düşüncelerini ifade etmiş ve Y3 ise *“Teknoloji çağındayız. Kullanmak zorundayız. Hızlı ve kolay şekilde öğretmenlerimi bilgilendirebiliyorum.* şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

Olumsuz yönde Y4 *“Ben çok olumlu bulmuyorum bazı öğretmenler akıllı telefon kullanmıyor, köyde görev yaptığımızdan bulunduğumuz yerde internet çekmediğinden öğretmen göremediği durumlarda yaşanabiliyor. Bizde yöneticiler olarak gruptan paylaştığımız bilgileri hangi öğretmenin bakıp hangisinin bakmadığını göremiyoruz. Ayrıca WhatsApp ile verilen talimatların zayıf bir etkiye sahip olduğunu yönetimde kaliteyi artırmadığını düşünüyorum.”* şeklinde düşüncelerini paylaşmış ve benzer yönde Y2 *“Olumsuz yönü olarak düşündüğümde sık sık elimde telefon ile uğraşırken buluyorum kendimi bağımlılık yapıyor”* şeklinde düşüncelerini belirtmişlerdir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde; araştırmanın alt problemlerine yönelik toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak tartışma, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Denizli ili Çivril ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin, okul yönetiminde kullanılan dijital iletişim uygulamalarına ilişkin memnuniyet algılarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada 14 öğretmen ve 4 yönetici ile görüşme yapılmıştır.

Bu çalışmada, öğretmen ve yöneticilerin okullarda kullanılan WhatsApp uygulamasına ilişkin görüşleri belirlenmiştir.

Araştırmanın sonuçları maddeler halinde sıralanmıştır:

1. Yönetici ve öğretmen görüşlerinde okul yönetiminde dijital iletişim uygulamalarının kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır.
2. Yönetici ve öğretmen memnuniyet algılarında okul yönetimini kolaylaştırmak, iletişimi hızlandırmak, bilgiye erişimi kolaylaştırmak amacıyla dijital iletişim uygulamaları kullanılmaktadır.
3. Öğretmen ve yönetici görüşlerine göre kullanılan dijital uygulamaların okul içi iletişimi arttırdığı, bilgiye kolay ve hızlı ulaşıldığını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.
4. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre bilgiye hızlı erişim, okul ile iletişim halinde olma, yönetimde dijital uygulamalarının kullanılmasının olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
5. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre gereksiz bilgilerin paylaşıldığı, bundan rahatsızlık duyulduğu düşündükleri gibi olumsuz sonuçlarının da olduğuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlardan hareketle aşağıdaki kısımda uygulayıcılar ve ileriki çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

5.2.1.Uygulayıcılar İçin Öneriler

Bu kısımda uygulayıcıların ve araştırmacıların dikkate alabilecekleri konulara ilişkin önerilere yer verilmiştir.

Hemen hemen tüm okullarda yönetimde WhatsApp grupları kullanılmaktadır. Bu nedenle araştırmanın sonuçları doğrultusunda araştırmacı tarafından öneriler şu şekildedir:

- Yönetici ve öğretmenlerin okullarında yönetsel iletişim araçları kullanırken profesyonel bir desteğe ihtiyaçları olduğu söylenebilir. Bu konu ile ilgili Milli Eğitim Müdürlükleri dijital iletişim araçlarının kullanılması ve bu sürecin yönetilmesine ilişkin uzman kişiler tarafından hizmet içi eğitimler verebilir. Bu eğitimde izlenmesi gereken yollar aktarılabilir.
- Araştırmanın sonuçlarına göre dijital iletişim araçlarının kullanımının bireyler arası iletişimi artırdığı fakat gereksiz içeriklerin paylaşılmaması için sınırlı kullanım uygulaması yapılabilir. Yani sadece yönetsel bilgilerin paylaşacağı şekilde kısıtlamalar getirilebilir.
- Öğretmenler kurulu toplantılarında dijital iletişim uygulamalarının kullanımını ile ilgili ortak kurallar belirlenebilir.

5.2.2. Gelecek Çalışmalara Yönelik Öneriler

Bu kısımda araştırmacıların ileriki çalışmalarda dikkate alabilecekleri konulara ilişkin önerilere yer verilmiştir.

- Araştırmamızda okul yönetiminde kullanılan WhatsApp grupları incelenmiştir. Bu nedenle okul içinde kullanılan ve öğretmenler tarafından yönetilen, veliler ile iletişimin sağlandığı dijital gruplarla ilgili araştırmalar da yapılabilir.
- Bu araştırmada okul yönetimi amacıyla kullanılan dijital iletişim ortamlarının okul içi iletişime etkisi nitel olarak araştırılmıştır. Bu tür bir araştırmanın nicel veri toplama yöntemleriyle araştırılması da alana katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Adem B. (2015) *Bir Örgüt Olarak Okulda Meydana Gelen Çatışma Nedenleri ve Çözüm Yollarına Yönelik Okul Müdürlerinin Görüşleri* Sakarya University Journal of Education, Kütahya.
- Aydın, M. (2010) *Eğitim Yönetimi (Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler)*. Ankara
- Aykanat, Z., Gül, H., (2012), *Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara.
- Buluç, B. (2013) *Örgüt kültürü ve iklimi. Edt. Özdemir, S. Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. Pegem Yayıncılık. Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (1987) *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. Ankara
- Can, H. 1992. *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara: Adım.
- Celep, C. (1992). *İlkokullarda yönetici-öğretmen iletişimi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Ankara
- Cemaloğlu, N. (2002). *Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü*. Milli Eğitim Dergisi, Ankara
- Cemaloğlu, N. (2013) *Liderlik. Edt. Özdemir, S. Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. Pegem Yayıncılık. Ankara
- Çelikten, M. (2008) *Okul örgütü ve yönetimi. Edt. V.Çelik, Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Pegem Yayınları. Ankara
- Ergin, A. ve Birol, C. (2000). *Eğitimde İletişim*, Ankara: Anı. Genişletilmiş 9. Basım. Hatipoğlu Yayın No:46, Ankara
- Güçlü, N. (1997) *Eğitim Lideri Olarak Okul Yöneticisi*, Millî Eğitim Dergisi. MEB Basım Evi, Ankara
- Habib Özgan ve Nebihe Aslan (2008). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Sözlü İletişim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), Gaziantep,
- Koçel, T. (1995). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta.
- Özgan, H. ve Aslan, N. (2008). "İlköğretim Okul Müdürlerinin Sözlü İletişim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi", Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 190-206.
- Özmen, F. ve Aküzüm, C. (2010). *Okulların Kültürel Yapısı İçinde Çatışmalara Bakış Açısı ve Çatışma Çözümünde Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları*. Sosyal ve Beşeri Bilimler dergisi
- Resmî Gazete (2014) M.E.B. Okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları yönetmeliği Sayı: 29072

- Simsek, Y. ve Altinkurt, Y. (2009). “*Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin İletişim Becerilerine İlişkin Görüşleri*”, Akademik Bakış, Sayı: 17
- Şişman, M. Turan, S.(2005) *Eğitim ve Okul Yönetimi*. Edit.Y.Özden.Eğitim Ve Okul Yöneticiliği. Pegem Yayıncılık
- Türkçe Sözlük, 2015. TDK, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006) Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları
- Yıldırım, B. (2001). *Eğitim Örgütlerinde Kültürel Liderlikte Meslek Ahlakı İlişkisi*. Sosyal Bilimler Dergisi, Ankara
- Yıldırım, N. (2004), *Okul Yöneticisinden Beklentiler, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya
- Yörük, S. ve Kocabaş, İ. (2000). *Eğitimde Demokratik Liderlik ve İletişim*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (1), Elazığ.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı:	Emine
Soyadı:	AVCI
Doğum Yeri ve Tarihi	Denizli 08/11/1990
Uyruğu	T.C.
İletişim adresi ve e-mail adresi	Şehitler Mah. Kazım Karabekir Cad. No: 83 Çivril, Denizli emineturk3464@gmail.com
Eğitim Bilgileri	
İlköğretim	Emirhisar İ.ö.o., Çivril, Denizli (1997-2004)
Ortaöğretim	Şevkiye Özel Anadolu Öğretmen Lisesi, Çivril, Denizli (2004-2008)
Yükseköğretim (Lisans)	Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Okul Öncesi Öğretmenliği, Denizli (2008-2012)
Yükseköğretim (Tezsiz Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Denizli (2017-...)
Mesleki Deneyim	
Eylül, 2012- Ağustos, 2014	Okul Öncesi Öğretmeni - Kozak Lisesi Bergama / İZMİR
Eylül, 2014- Eylül, 2017	Okul Öncesi Öğretmeni – Halk Eğitimi Mrk Çivril / DENİZLİ
Eylül, 2017	Müdür Yardımcısı Karayahşiler İlkokulu Çivril / DENİZLİ