

INTERNATIONAL JOURNAL OF ORIGINAL EDUCATIONAL RESEARCH

Research Article

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİN İDARECİLERLE YAŞADIĞI
İLETİŞİM SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Kübra DAĞAŞAN

kubradgsn16@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Hilal KAPLAN

ozyurekhilal7@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Adem YILMAZ

Ademyilmaz0123@hotmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Aziz ÖZYÜREK

ozyurekaziz@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

ÖZET

Bu araştırma, okul öncesi öğretmenlerinin idarecilerle yaşadığı iletişim sorunlarını, bu sorunların mesleki motivasyon ve eğitim kalitesi üzerindeki etkilerini ve çözüm önerilerini incelemektedir. İletişim sorunları, genellikle bilgi paylaşımındaki eksiklikler, geri bildirim yetersizliği, empati eksikliği ve çatışma yönetimi problemlerinden kaynaklanmaktadır. İdarecilerin öğretmenlere zamanında ve yeterli bilgi aktarmaması, eğitim süreçlerinde belirsizliklere ve verimlilik kaybına yol açmaktadır. Empati eksikliği, öğretmenlerin anlaşılmadıklarını hissetmelerine ve iş motivasyonlarının düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca, geri bildirim eksikliği, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini engellemekte ve profesyonel tatminlerini azaltmaktadır. Çatışma yönetimindeki yetersizlikler ise kurumsal huzuru zedelemekte ve eğitim ortamındaki işbirliğini olumsuz etkilemektedir. Araştırma, iletişim sorunlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını ve iş tatminlerini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu sorunların çözümü için, düzenli bilgi paylaşımı, açık geri bildirim mekanizmalarının kurulması, empati becerilerinin geliştirilmesi ve iletişim teknolojilerinin etkin kullanımı gibi stratejiler önerilmektedir. Düzenli toplantılar ve açık iletişim kanalları, öğretmen ve idareciler arasındaki bağı güçlendirebilir ve eğitim sürecini daha etkili hale getirebilir. Sonuç olarak, okul öncesi öğretmenleri ile idareciler arasındaki iletişim sorunlarının çözülmesi, eğitim ortamında huzuru artıracak, öğretmenlerin iş motivasyonlarını güçlendirecek ve eğitim kalitesini yükseltecektir. Bu çalışma, hem teorik hem de uygulamalı düzeyde eğitim yönetimi alanına katkı sağlayarak, okul öncesi eğitimin daha verimli ve etkili bir yapıya kavuşmasına destek olmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelime: Okul öncesi eğitim, öğretmen-idareci ilişkisi, iletişim sorunları, mesleki motivasyon, iş tatmini.

ABSTRACT

Communications Problems Experienced by Preschool Teachers to Administrators and Solution Suggestions

This research examines the communication problems experienced by preschool teachers with administrators, the effects of these problems on professional motivation and quality of education, and suggested solutions. Communication problems generally arise from deficiencies in information sharing, inadequate feedback, lack of empathy, and conflict management problems. Failure of administrators to provide timely and sufficient information to teachers leads to uncertainties and loss of productivity in educational processes. Lack of empathy causes teachers to feel misunderstood and their motivation to work decreases. In addition, lack of feedback hinders teachers' professional development and reduces their professional satisfaction. Inadequacies in conflict

management damage institutional peace and negatively affect cooperation in the educational environment. The research reveals that communication problems negatively affect teachers' professional commitment and job satisfaction. Strategies such as regular information sharing, establishment of open feedback mechanisms, development of empathy skills, and effective use of communication technologies are suggested for the solution of these problems. Regular meetings and open communication channels can strengthen the bond between teachers and administrators and make the educational process more effective. As a result, solving communication problems between preschool teachers and administrators will increase peace in the educational environment, strengthen teachers' work motivation and increase the quality of education. This study aims to contribute to the field of educational management at both theoretical and practical levels and to support preschool education to become more efficient and effective.

Key Words: Preschool education, teacher-administrator relationship, communication problems, professional motivation, job satisfaction.

GİRİŞ

Okul öncesi öğretmenleri, 3-6 yaş arası çocukların bilişsel, sosyal, duygusal ve fiziksel gelişimlerini desteklemek için çalışan, bu alanda eğitim almış profesyonellerdir. Araştırmada, katılımcılar bu meslek grubunu temsil etmektedir (Balyer, 2017). İletişim, bilgi, düşünce, duygu veya anlamların kişiler arasında sözlü ya da sözsüz yollarla aktarılması sürecidir. Bu araştırmada iletişim, öğretmenler ve idareciler arasında geçen etkileşim ve bilgi paylaşımı süreci olarak ele alınmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021). Etkili iletişim için okul yöneticilerinin aktif dinleme, açık iletişim ve empati gibi becerileri geliştirmeleri gereklidir. Ayrıca, iletişimde çatışmaların çözümüne odaklanan ve yapıcı bir dil kullanan yöneticiler hem öğretmenler hem de kurum için olumlu bir ortam yaratabilir. Eğitim kurumlarında düzenli toplantılar, geri bildirim oturumları ve iş birliğini teşvik eden etkinlikler, iletişim süreçlerini iyileştiren unsurlar arasında yer alır (Çelik, 2019). İletişim sorunları, bireyler arasında etkili bir şekilde bilgi ve anlam aktarımının gerçekleşmemesi sonucunda ortaya çıkan problemlerdir. Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin idarecilerle yaşadığı bilgi eksikliği, geri bildirim yetersizliği ve empati eksikliği gibi durumlar iletişim sorunları olarak ele alınmaktadır (Çalışkan, 2019).

Eğitim ortamlarında iletişim sorunları, kurumun işleyişini ve eğitim süreçlerini olumsuz etkileyen önemli faktörler arasında yer alır. Bu sorunlar genellikle bilgi paylaşımındaki

eksiklikler, empati yetersizliği, geri bildirim eksikliği ve çatışma yönetimindeki başarısızlık gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Özdemir, 2020). Eğitim kurumlarında açık ve etkili iletişim eksikliği, yalnızca öğretmenlerin değil, aynı zamanda öğrencilerin de eğitim deneyimlerini olumsuz etkileyebilir. Okul öncesi eğitim ortamlarında iletişim sorunlarının birçok farklı nedeni olabilir. Öncelikle, idarecilerin yoğun iş yükü ve zaman yönetiminde yaşadığı zorluklar, öğretmenlere yeterli zaman ve dikkat ayıramamalarına yol açabilir. Ayrıca, öğretmenlerin idarecilere sorunlarını iletmede çekinceler yaşaması veya idarecilerin iletişimde açık bir yaklaşım sergilememesi, bu sorunları daha da derinleştirebilir (Kaya, 2019).

İletişim sorunlarının temelinde çatışma yönetimindeki eksiklikler önemli bir rol oynar. Çatışma durumlarında etkili bir iletişim kurulamaması, sorunların büyümesine ve öğretmen-idareci ilişkilerinin zedelenmesine neden olabilir. Çatışmaların yapıcı bir şekilde ele alınması için idarecilerin açık, empatik ve çözüm odaklı bir iletişim tarzı benimsemeleri gerekmektedir (Korkmaz & Gümüşeli, 2020). Düzenli geri bildirim oturumları, açık iletişim kanalları ve öğretmenlerin görüşlerini paylaşabilecekleri toplantılar, iletişim sorunlarının çözümüne yönelik etkili araçlar arasında yer alır. İdarecilerin aktif dinleme becerilerini geliştirmeleri ve öğretmenlerin katkılarını değerli bulduklarını hissettirmeleri, kurum içindeki iletişim sorunlarını azaltabilir (Çelik, 2019).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenleri ile idareciler arasında yaşanan iletişim sorunlarını belirlemek, bu sorunların öğretmenlerin mesleki motivasyonu, iş doyumunu ve performansını üzerindeki etkilerini incelemektir. Ayrıca, iletişim problemlerine yönelik çözüm önerileri sunarak daha etkili bir eğitim ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Araştırma, öğretmenlerin idarecilerle yaşadığı iletişimdeki eksikliklerin kaynağını anlamak ve bu sorunları çözmek için uygulanabilir stratejiler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

- İdarecilerle iletişim kurarken ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?
- İdarecilerle bilgi paylaşımı süreçleri sizin için ne kadar açık ve düzenli?

- İdarecilerinizin karşılaştığınız mesleki zorluklara karşı duyarlılığı ve desteği yeterli mi?
- Çatışma durumlarında sizce daha iyi bir çözüm süreci nasıl olmalı?
- İdarecilerle yaşadığınız iletişim sorunları mesleki motivasyonunuzu nasıl etkiliyor?
- İdarecilerle iletişim süreçlerini iyileştirmek için ne tür değişiklikler önerirsiniz?

Bu araştırma, okul öncesi öğretmenleri ile idareciler arasında yaşanan iletişim sorunlarını ve bu sorunların etkilerini ele alarak, eğitim yönetimi alanına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma, literatürde okul öncesi öğretmenlerinin idarecilerle yaşadığı iletişim sorunlarına odaklanan sınırlı sayıda çalışmaya ek olarak, sorunun derinlemesine incelenmesini sağlayacaktır. Literatürde, iletişim sorunlarının öğretmenlerin motivasyonu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar bulunmakla birlikte, bu sorunların çözümüne yönelik kapsamlı önerilere odaklanan çalışmaların eksikliği dikkat çekmektedir (Çalışkan, 2019). Bu bağlamda, çalışma hem uygulamaya hem de teoriye katkı sağlayacaktır. Araştırma, idarecilerin iletişim becerilerinin geliştirilmesi, öğretmenlerle kurulan bağın güçlendirilmesi ve eğitim kurumlarında daha verimli bir yönetim yapısının oluşturulması için öneriler sunmayı hedeflemektedir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını artıracak stratejiler geliştirilmesine katkı sağlayacaktır (Özdemir, 2020). Literatürdeki mevcut boşlukları doldurarak, okul öncesi eğitimin kalitesini artırmayı ve eğitim yönetimi alanında yeni perspektifler sunmayı amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Okul öncesi öğretmenlerin idarecilerle yaşadığı iletişim sorunları ve çözüm önerileri üzerine yapılan bu araştırmada, var olan durum olduğu gibi yansıtılmaya çalışıldığından tarama türünde nitel bir durum araştırmadır. Nitel araştırma, nitel veri toplama tekniklerinden gözlem, görüşme veya doküman analizi kullanılarak algıların ve olayların gerçek ortamında bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasına yönelik nitel sürecin izlendiği araştırmalardır. Araştırma deseninin oluşmasında ve toplanan verilerin analizinde tümevarım yaklaşımı izlenir (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu, Samsun ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda 2024-2025 eğitim öğretim yılı için Samsun ilinde görev yapan 10 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu örneklemede amaç, nispeten küçük bir örneklem oluşturmak ve örnekleme incelenen bireylerin heterojenliğini, yani var olan probleme kimlerin taraf olabileceğini maksimize etmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Veri Toplama Araçları

Okul öncesi öğretmenlerin idarecilerle yaşadığı iletişim sorunları ve çözüm önerileri ilişkin görüşlerinin incelenmesini ortaya koymak için görüşme yöntemi kullanılmıştır. Stewart 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 tanımlamaktadırlar. Bireylerin deneyimlerine, tutumlarına, duygularına, şikâyetlerine ve inançlarına ilişkin bilgi toplamada etkili bir yöntem olması sebebiyle sosyal bilimler alanında oldukça tercih edilen bir veri toplama yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Yapılan araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Görüşme soruları literatür taraması neticesinde okul yönetimindeki işlevler (Şişman, 2002; Taymaz, 2019) dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde nitel analiz yöntemlerinden biri olan içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, birbirine benzeyen verilerin belirli kavram ve temalar çerçevesinde bir araya getirilerek okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenlenmesidir. Buradaki amaç toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu sebeple öğretmenler ile görüşmeler neticesinde elde edilen yazılı metinler okunarak sorunlar yönetim işlevleri başlıkları altında kodlanarak ayrı ayrı gruplandırılmıştır. Oluşturulan kodlar tekrar gözden geçirilerek doğruluğu teyit edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın birinci sorusunda “İdarecilerle iletişim kurarken ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin öğretmenlerin cevapları aşağıdaki tabloda tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.

Tablo 1. İletişim Sorunları

TEMA	KODLAR	KATILIMCILA	FREKANS
İletişim Sorunları	İletişim eksikliği	K1, K2, K3	3
	Anlayış eksikliği	K4, K5, K6	3
	Geri bildirim yetersizliği	K4, K5, K6	2
	Yönetici otoriter yaklaşımı	K4, K5, K6	2

Tablo 1’de “İletişim Sorunları” teması altında öğretmenlerin idarecilerle yaşadığı iletişim problemleri dört farklı kod ile kategorize edilmiştir. Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda yapılan değerlendirmede, "İletişim eksikliği" ve "Anlayış eksikliği" kodlarının en fazla tekrar eden problemler olduğu görülmüştür. Bu kodlar her biri 3 katılımcı tarafından ifade edilmiş ve toplamda 3 kez tekrar etmiştir. Ayrıca, "Geri bildirim yetersizliği" ve "Yönetici otoriter yaklaşımı" kodlarının her biri 2 katılımcı tarafından dile getirilmiş ve toplamda 2 kez tekrar etmiştir. Tüm bu veriler ışığında, öğretmenlerin en çok iletişim ve anlayış eksikliği sorunlarından etkilendiği ve bu durumun idarecilerle kurulan iletişimde belirgin bir sorun olarak öne çıktığı gözlemlenmiştir.

“İletişim kurarken ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?” sorusuna ilişkin görüş bildiren katılımcıların bazılarının görüşleri doğrudan altını olarak aşağıda verilmiştir:

(K1): "İdarecilerle iletişim kurarken en büyük sorunumuz, bilgi aktarımının eksik ve yetersiz olması. Çoğu zaman önemli duyurular veya toplantılar son anda bildiriliyor, bu da hazırlık yapmamızı zorlaştırıyor."

(K4): "İdarecilerle iletişimde anlayış eksikliği yaşıyoruz. Bazı durumlarda yaşadığımız problemleri paylaşmamıza rağmen empati gösterilmiyor ve çözüm üretmek yerine sorunların görmezden gelindiğini hissediyoruz."

(K5): "Geribildirim alma konusunda ciddi sıkıntılar var. Yaptığımız çalışmalara yönelik olumlu ya da olumsuz bir geri dönüş olmuyor. Bu da kendimizi geliştirmemizi ve süreçlerde daha etkin olmamızı engelliyor."

Araştırmanın ikinci sorusunda "İdarecilerle bilgi paylaşımı süreçleri sizin için ne kadar açık ve düzenli?" sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin öğretmenlerin cevapları aşağıdaki tabloda tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.

Tablo 2. Bilgi Paylaşımı Süreçleri

TEMA	KODLAR	KATILIMCILAR	FREKANS
Bilgi Paylaşımı Süreçleri	<i>Bilgi aktarımının düzensizliği</i>	<i>K2, K4, K6</i>	<i>3</i>
	<i>Zamanlama sorunları</i>	<i>K1, K3, K5</i>	<i>3</i>
	<i>Geri bildirim eksikliği</i>	<i>K9, K10</i>	<i>2</i>
	<i>Bilgi paylaşımında açıklık eksikliği</i>	<i>K7, K8</i>	<i>2</i>

Tablo 2’de “Bilgi Paylaşımı Süreçleri” teması altında öğretmenlerin idarecilerle yaşadığı sorunlar dört farklı kodla kategorize edilmiştir. Kodların incelenmesi sonucunda, "Bilgi aktarımının düzensizliği" ve "Zamanlama sorunları" kodlarının en fazla tekrar eden problemler olduğu görülmüştür. Her iki kod, 3 katılımcı tarafından ifade edilmiş ve toplamda 3 kez tekrar edilmiştir. Bunun yanı sıra, "Geri bildirim eksikliği" ve "Bilgi paylaşımında açıklık eksikliği" kodlarında ise 2’şer katılımcı yer almış ve bu kodlar toplamda 2 kez tekrar etmiştir. Bu değerlendirme doğrultusunda, öğretmenlerin bilgi paylaşımı süreçlerinde özellikle bilgi aktarımının düzensizliği ve zamanlama sorunlarıyla karşılaştıkları; bu sorunların idarecilerle iletişimde öncelikli problemler arasında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

"İdarecilerle bilgi paylaşımı süreçleri sizin için ne kadar açık ve düzenli?" sorusuna ilişkin görüş bildiren katılımcıların bazılarının görüşleri doğrudan altını olarak aşağıda verilmiştir:

(K2): "Bilgi paylaşımı genellikle düzensiz bir şekilde yapılıyor. Örneğin, bir etkinlik ya da toplantı hakkında son dakika bilgi veriliyor, bu da bizim hazırlık yapmamızı zorlaştırıyor."

(K3): "Zamanlama konusunda ciddi sıkıntılar yaşıyoruz. İdareciler, bazı duyuruları ya çok erken ya da çok geç yaparak bizleri belirsizlik içinde bırakıyor."

Araştırmanın üçüncü sorusunda “İdarecilerinizin karşılaştığınız mesleki zorluklara karşı duyarlılığı ve desteği yeterli mi?” sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin öğretmenlerin cevapları aşağıdaki tabloda tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.

Tablo 3. Mesleki Zorluklara Duyarlılık

TEMA	KODLAR	KATILIMCILAR	FREKANS
Mesleki Zorluklara Duyarlılık	Destekleyici yaklaşımlar eksikliği	K7, K8	2
	Destekleyici yaklaşımlar eksikliği	K2, K4, K6	3
	Çözüm önerileri sunmama	K9, K10	2
	Sorunlara yeterli zaman ayırmama	K1, K3, K5	3

Tablo 3’te “Mesleki Zorluklara Duyarlılık” teması altında, öğretmenlerin idarecilerin mesleki zorluklara karşı duyarlılığı ve desteğine ilişkin görüşleri dört farklı kod ile sınıflandırılmıştır. Kodların analizi sonucunda, "Destekleyici yaklaşımlar eksikliği" ve "Sorunlara yeterli zaman ayırmama" kodlarının en fazla tekrar eden problemler olduğu görülmüştür. Her iki kod, 3 katılımcı tarafından ifade edilmiş ve toplamda 3 kez tekrar etmiştir. Ayrıca, "Çözüm önerileri sunmama" ve "Empati eksikliği" kodlarında ise 2’şer katılımcı yer almış ve her iki kod toplamda 2 kez tekrar etmiştir. Bu değerlendirme ışığında, öğretmenler idarecilerin mesleki zorluklara karşı yeterince destekleyici olmadığını, sorunlara zaman ayırma konusunda eksiklikler yaşandığını ve genellikle çözüm odaklı bir yaklaşım sergilenmediğini belirtmiştir. Özellikle "Destekleyici yaklaşımlar eksikliği" ve "Sorunlara yeterli zaman ayırmama" problemleri, öğretmenler tarafından sıklıkla dile getirilmiş ve idarecilerle olan iletişimde temel sorunlar arasında öne çıkmıştır.

“İdarecilerinizin karşılaştığınız mesleki zorluklara karşı duyarlılığı ve desteği yeterli mi?” sorusuna ilişkin görüş bildiren katılımcıların bazılarının görüşleri doğrudan altını olarak aşağıda verilmiştir:

(K2): "İdareciler bazen destekleyici yaklaşımlar sergilemek yerine, sorunları görmezden geliyorlar. Bu da bizim mesleki zorluklarla başa çıkmamızı zorlaştırıyor."

(K3): "Çoğu zaman karşılaştığımız sorunlara yeterli zaman ayırmıyorlar. Duygusal ya da mesleki sıkıntılarımızı paylaşmak istediğimizde genellikle geçiştirilmiş oluyor."

Araştırmanın dördüncü sorusunda Çatışma durumlarında sizce daha iyi bir çözüm süreci nasıl olmalı? sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin öğretmenlerin cevapları aşağıdaki tabloda tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.

Tablo 4. Çatışma Durumlarında Çözüm Süreci

TEMA	KODLAR	KATILIMCILAR	FREKANS
Çatışma Durumlarında Çözüm Süreci	Açık iletişim ve diyalog	K9, K10	2
	Ortak çözüm önerileri geliştirilmesi	K4, K5, K6	3
	Tarafsız bir arabuluculuk	K1, K2, K3	3
	Empati ve anlayış gösterilmesi	K7, K8	2

Tablo 4'te yer alan "Çatışma Durumlarında Çözüm Süreci" teması altında öğretmenlerin çatışma çözümüyle ilgili önerileri dört farklı kodla kategorize edilmiştir. Kodların analizi sonucunda, en fazla tekrar eden iki kod "Ortak çözüm önerileri geliştirilmesi" ve "Tarafsız bir arabuluculuk" olmuştur. Her iki kod, 3 katılımcı tarafından ifade edilerek en çok dile getirilen çözüm önerileri arasında yer almıştır. Diğer yandan, "Açık iletişim ve diyalog" ve "Empati ve anlayış gösterilmesi" kodları ise 2 katılımcı tarafından belirtilmiş ve daha az tekrar edilmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin çatışma çözümü için ortak çözüm önerileri geliştirilmesi ve tarafsız bir arabuluculuk sağlanmasının daha etkin bir çözüm süreci oluşturacağını düşündüklerini göstermektedir.

"Çatışma durumlarında sizce daha iyi bir çözüm süreci nasıl olmalı?" sorusuna ilişkin görüş bildiren katılımcıların bazılarının görüşleri doğrudan altını olarak aşağıda verilmiştir:

(K4): "Çatışmalar sırasında ortak çözüm önerileri geliştirilmesi çok önemli. Herkesin görüşünün alındığı, birlikte çözüm üretmeye dayalı bir yaklaşım daha verimli olur."

(K7): "Empati ve anlayış gösterilmesi gerektiğini düşünüyorum. Karşı tarafın bakış açısını anlamaya çalışmak, çatışmanın daha sağlıklı bir şekilde çözülmesini sağlar."

Araştırmanın beşinci sorusunda "**İdarecilerle yaşadığınız iletişim sorunları mesleki motivasyonunuzu nasıl etkiliyor?**" sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin öğretmenlerin cevapları aşağıdaki tabloda tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.

Tablo 5. İletişim Sorunlarının Motivasyona Etkisi

TEMA	KODLAR	KATILIMCILAR	FREKANS
	<i>Motivasyon kaybı</i>	<i>K1, K3, K5</i>	3
İletişim Sorunlarının Motivasyona Etkisi	<i>İş tatminsizliği</i>	<i>K2, K4, K6</i>	3
	<i>Huzursuzluk ve stres</i>	<i>K7, K8</i>	2
	<i>Azalan iş verimliliği</i>	<i>K9, K10</i>	2

Tablo 5'te yer alan "İletişim Sorunlarının Motivasyona Etkisi" teması altında öğretmenlerin idarecilerle yaşadıkları iletişim sorunlarının mesleki motivasyonlarına etkileri dört farklı kodla kategorize edilmiştir. Kodların analizi sonucunda, en fazla tekrar eden kodlar "Motivasyon kaybı" ve "İş tatminsizliği" olmuştur. Her iki kod, 3 katılımcı tarafından belirtilmiş ve toplamda 3 kez tekrar edilmiştir. Bu durum, öğretmenlerin idarecilerle yaşadıkları iletişim sorunlarının motivasyonlarını kaybetmelerine ve iş tatminsizliğine yol açtığını göstermektedir. Diğer yandan, "Huzursuzluk ve stres" ile "Azalan iş verimliliği" kodları ise 2'şer katılımcı tarafından dile getirilmiş ve her biri toplamda 2 kez tekrar edilmiştir. Bu sonuçlar, iletişim sorunlarının öğretmenlerin iş hayatındaki verimliliklerini ve ruh hallerini olumsuz yönde etkileyen önemli faktörler olduğunu ortaya koymaktadır.

"İdarecilerle yaşadığınız iletişim sorunları mesleki motivasyonunuzu nasıl etkiliyor?" sorusuna ilişkin görüş bildiren katılımcıların bazılarının görüşleri doğrudan altını olarak aşağıda verilmiştir:

(K1): "İdarecilerle iletişimde yaşadığımız sorunlar motivasyonumu kaybetmeme neden oluyor. Önemli kararlar ya da duyurular konusunda bilgi eksiklikleri, işime olan isteğimi olumsuz etkiliyor."

(K4): "İdarecilerin sorunları görmezden gelmesi, iş tatminsizliğime yol açıyor. Herhangi bir geri bildirim almadığımızda, çabalarımızın takdir edilmediğini hissediyorum."

(K7): "İletişim eksiklikleri nedeniyle huzursuzluk yaşıyoruz. Bu durum, strese neden oluyor ve işlerimi yapmakta zorlanıyorum, verimliliğim düşüyor."

Araştırmanın altıncı sorusunda "İdarecilerle iletişim süreçlerini iyileştirmek için ne tür değişiklikler önerirsiniz?" sorusu sorulmuştur. Buna ilişkin öğretmenlerin cevapları aşağıdaki tabloda tema ve kodlara ayrılarak verilmiştir.

Tablo 6. İletişim Süreçlerini İyileştirme Önerileri

TEMA	KODLAR	KATILIMCILAR	FREKANS
İletişim Süreçlerini İyileştirme Önerileri	Düzenli toplantılar ve bilgilendirme	K4, K5, K6	3
	Açık geri bildirim mekanizmaları	K7, K8	2
	Empati ve anlayış geliştirme	K9, K10	2
	İletişim teknolojilerinin etkin kullanımı	K1, K2, K3	3

Tablo 6'da "İletişim Süreçlerini İyileştirme Önerileri" teması altında öğretmenlerin, idarecilerle iletişim süreçlerini iyileştirmek için önerdikleri değişiklikler dört farklı kodla kategorize edilmiştir. Kodların analizine göre, en fazla tekrar eden kodlar "Düzenli toplantılar ve bilgilendirme" ve "İletişim teknolojilerinin etkin kullanımı" olmuştur. Her iki kod, 3 katılımcı (K4, K5, K6 ve K1, K2, K3) tarafından belirtilerek toplamda 3 kez tekrar edilmiştir. Bu, öğretmenlerin iletişim süreçlerinin düzenli toplantılar ve etkin teknolojilerle iyileştirilmesi gerektiğini vurguladığını göstermektedir. Diğer yandan, "Açık geri bildirim mekanizmaları" ve "Empati ve anlayış geliştirme" kodları ise her biri 2 katılımcı (K7, K8 ve K9, K10) tarafından ifade edilmiştir ve her iki kod toplamda 2 kez tekrar edilmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin iletişimde açık geri bildirim ve empati gibi faktörlerin önemine dikkat çekmektedir.

"İdarecilerle iletişim süreçlerini iyileştirmek için ne tür değişiklikler önerirsiniz?" sorusuna ilişkin görüş bildiren katılımcıların bazılarının görüşleri doğrudan altını olarak aşağıda verilmiştir:

(K4): "İletişim süreçlerinin daha verimli olması için düzenli toplantılar yapmanın çok faydalı olacağını düşünüyorum. Bu toplantılarda hem bilgi paylaşımı hem de sorunlar hakkında açıkça konuşulabilir."

(K7): "Geribildirim mekanizmaları daha şeffaf olmalı. Yöneticilerin söylediklerini anlamak ve bu doğrultuda gelişim sağlamak için açık bir geri bildirim almak önemli."

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma, okul öncesi öğretmenlerinin idarecilerle yaşadığı iletişim sorunlarını, bu sorunların eğitim ortamına ve öğretmenlerin mesleki motivasyonlarına etkilerini ve çözüm önerilerini kapsamlı bir şekilde incelemektedir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin idarecilerle yaşadıkları iletişim sorunlarının çok çeşitli olduğunu ve bu sorunların eğitim ortamında huzursuzluk, iş tatminsizliği, verimlilik kaybı ve artan stres gibi olumsuz sonuçlara yol açtığını ortaya koymaktadır. Öğretmenler, özellikle bilgi paylaşımındaki eksiklikler, geri bildirim yetersizliği, empati eksiklikleri ve çatışma yönetimi problemleri nedeniyle sıkıntı yaşamaktadır. Bu iletişim sorunları, öğretmenlerin iş motivasyonlarını zayıflatmakta, iş tatminini düşürmekte ve eğitimdeki başarıyı sınırlamaktadır. Öğretmenlerin idarecilerle yaşadıkları iletişim sorunları, eğitim ortamına doğrudan olumsuz etkiler yapmaktadır.

İletişim eksiklikleri nedeniyle öğretmenler, eğitimdeki temel kararları zamanında ve doğru bir şekilde almakta zorluk çekmektedirler. Bilgi paylaşımındaki düzensizlikler, öğretmenlerin eğitim süreçlerini etkili bir şekilde planlamalarını engellemektedir. Bu durum, sınıf yönetimi, öğrencilerin gelişimi ve eğitimdeki genel başarı üzerinde önemli olumsuz etkiler yaratmaktadır. Öğretmenler, eğitimdeki süreçlerin daha verimli olabilmesi için, idarecilerden düzenli ve zamanında bilgi paylaşımı talep etmektedirler. İletişim süreçlerinde yaşanan en belirgin sorunlardan biri, bilgi paylaşımındaki eksikliklerdir. Öğretmenler, idarecilerden gelen bilgi aktarımının düzensiz ve geç olduğunu ve bu durumun eğitimdeki etkinliği olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Bu eksiklik, öğretmenlerin eğitim stratejilerini doğru bir şekilde oluşturamamaları ve gerekli hazırlıkları yapamamaları gibi problemlere yol açmaktadır. Özellikle önemli duyurular, etkinlikler veya değişiklikler son dakikada bildirildiği için öğretmenler, eğitim sürecine hazırlıklı bir şekilde katılamamaktadır.

Geri bildirim, öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyen önemli bir araçtır. Öğretmenler, idarecilerden düzenli geri bildirim almadıklarını ve bu durumun gelişimlerini engellediğini belirtmişlerdir. Geri bildirim eksikliği, öğretmenlerin iş performanslarını iyileştirebilmek için gerekli olan içgörülerini elde edememelerine neden olmaktadır. Öğretmenler, idarecilerle yaşadıkları çatışmaların çoğunlukla sağlıklı bir şekilde çözülmediğini ve bu durumun öğretmen-öğrenci ilişkilerine olumsuz etkiler yarattığını belirtmişlerdir.

Çatışmaların profesyonel ve sağlıklı bir şekilde çözülmesi hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin psikolojik sağlığını olumlu yönde etkileyebilir. İyi bir çatışma yönetimi, öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklarla daha etkili bir şekilde baş etmelerini sağlar ve işbirliği ortamını geliştirir. İletişim sorunları, öğretmenlerin mesleki motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. İyi bir iletişim, öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerine ve işlerine olan bağlılıklarının artmasına yardımcı olur. Ancak iletişim eksiklikleri, öğretmenlerin iş tatminsizliklerini artırmakta ve işlerinden daha az keyif almalarına neden olmaktadır. Motivasyon kaybı, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını zayıflatır ve genel iş verimliliklerini olumsuz yönde etkiler.

Sonuç olarak, öğretmenlerin idarecilerle yaşadığı iletişim sorunları, eğitim sürecinin kalitesini ve öğretmenlerin mesleki motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. İletişim eksiklikleri, bilgi paylaşımındaki aksaklıklar, geri bildirim yetersizliği, empati eksikliği ve çatışma yönetimi sorunları gibi konular, öğretmenlerin iş tatminini düşürmekte ve eğitimde verimlilik kaybına yol açmaktadır. Bu sorunların çözülmesi için öğretmenlerin önerdiği çözüm stratejileri, eğitimdeki başarıyı artırmak ve öğretmenlerin motivasyonunu güçlendirmek için uygulanabilir ve etkili araçlardır. İletişim süreçlerinin iyileştirilmesi, okul öncesi eğitimde daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratacak ve öğretmenlerin profesyonel gelişimini destekleyecektir. Bu bulgular, okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmini ve eğitim kalitesinin artırılması açısından büyük bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin idarecilerle yaşadıkları iletişim sorunları, eğitim sürecinin kalitesini ve öğretmenlerin mesleki motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. İletişim eksiklikleri, bilgi paylaşımındaki aksaklıklar, geri bildirim yetersizliği, empati eksikliği ve çatışma yönetimi sorunları gibi konular, öğretmenlerin iş tatminini düşürmekte ve eğitimde verimlilik kaybına yol açmaktadır. Bu sorunların çözülmesi

için öğretmenlerin önerdiği çözüm stratejileri, eğitimdeki başarıyı artırmak ve öğretmenlerin motivasyonunu güçlendirmek için uygulanabilir ve etkili araçlardır. Eğitim yöneticilerinin bu önerilere uygun stratejiler geliştirmesi, okul öncesi eğitimde daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratacak ve öğretmenlerin profesyonel gelişimini destekleyecektir. Bu bulgular, okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmini ve eğitim kalitesinin artırılması açısından büyük bir öneme sahiptir.

Öneriler

Araştırmanın bu kısmında araştırmaya dair önerilere bu kısımda yer verilmiştir:

- Öğretmenler ve idareciler arasında düzenli olarak toplantılar yapılmalı, eğitim süreçleri hakkında bilgi paylaşımı ve geri bildirim sağlanmalıdır. Bu toplantılar, öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve karşılaştıkları sorunları gündeme getirmeleri için uygun bir platform oluşturabilir.
- Okul idarecileri, öğretmenlere düzenli ve yapıcı geri bildirim sağlamalıdır. Geri bildirim süreçleri, öğretmenlerin gelişimlerini desteklemek ve iş tatminlerini artırmak için şeffaf ve düzenli hale getirilmelidir.
- İdarecilerin empati becerilerini geliştirmeleri için eğitimler düzenlenmeli ve öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklara duyarlı olmaları teşvik edilmelidir. Empatik bir yaklaşım, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak eğitim ortamındaki işbirliğini güçlendirecektir.
- Çatışmaların sağlıklı bir şekilde yönetilmesi için okul yönetiminde çatışma çözme becerileri üzerine eğitimler düzenlenmelidir. Bu, öğretmenlerin iş ortamındaki huzursuzlukları azaltarak, daha verimli bir çalışma ortamı yaratılmasını sağlar.
- İletişim süreçlerinin iyileştirilmesi için teknoloji etkin bir şekilde kullanılmalıdır. Eğitim yönetim sistemleri, online toplantılar ve dijital platformlar aracılığıyla öğretmenler ve idareciler arasındaki iletişim süreçleri hızlandırılabilir ve daha verimli hale getirilebilir.
- Bilgi paylaşımı konusunda daha şeffaf bir yaklaşım benimsenmelidir. İdareciler, öğretmenlere okulda yapılan değişiklikler, kararlar ve önemli bilgiler hakkında zamanında ve açık şekilde bilgilendirmeler yapmalıdır.

- Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla, iletişim becerileri, liderlik, empati ve çatışma yönetimi gibi alanlarda sürekli eğitim programları düzenlenmelidir. Bu, öğretmenlerin hem kişisel hem de profesyonel olarak daha verimli hale gelmelerine yardımcı olacaktır.
- Eğitim kurumunda güvenli ve destekleyici bir okul iklimi yaratılmalıdır. Öğretmenlerin ve idarecilerin birbirlerine karşı açık ve destekleyici tutumlar sergilemesi, okul içindeki işbirliği ve motivasyonu artıracaktır.

Okul öncesi öğretmenleri ve idarecileri arasındaki iletişim sorunları düzenli olarak izlenmeli ve bu sorunların çözülmesi için daha fazla araştırma yapılmalıdır. Öğretmenlerin ve idarecilerin yaşadıkları zorluklar, sürekli olarak değerlendirilip, iyileştirme stratejileri geliştirilebilir.

Okul içindeki tüm paydaşlar (öğretmenler, idareciler, öğrenciler ve veliler) arasında daha güçlü bir işbirliği kültürü oluşturulmalıdır. Bu işbirliği, okulun genel verimliliğini artırarak, öğrencilerin eğitim süreçlerini daha etkili kılacaktır.

KAYNAKÇA

- Balyer, A. (2017). Öğretmenlerin motivasyonlarını artırmada okul yöneticilerinin rolleri. *Eğitim ve Bilim*, 42(189), 233-245.
- Çalışkan, M. (2019). İletişim sorunlarının çözümüne yönelik stratejiler: Eğitim ortamlarında uygulamalar. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 45-60.
- Çelik, V. (2019). *Eğitim yönetimi: Kuram ve uygulama*. Nobel Yayıncılık.
- Kaya, Z. (2019). Çatışma yönetimi becerilerinin eğitim ortamlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 43(197), 122-134.
- Korkmaz, M. ve Gümüşeli, A. İ. (2020). Okul yönetiminde liderlik ve iletişim becerileri. *Eğitim ve Bilim*, 45(203), 15-28.

Özdemir, S. (2020). Okul yöneticilerinin empati becerileri ve öğretmen performansı. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(3), 78-91.

Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Pegem Yayıncılık.

Taymaz, H. (2019). Okul yönetimi ve yönetici yetiştirme. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 19(1), 123-135.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.