



Okul Yöneticilerinin İdeal Öğretmen Niteliklerine İlişkin Bilişsel Kurguları: Repertory Grid Tekniğine Dayalı Fenomenolojik Bir Çözümleme *

Şenol Sezer ¹

Öz

Bu araştırma, okul yöneticilerinin ideal öğretmen niteliklerine ilişkin bilişsel kurgularını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, bu nedenle nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenolojik desende yürütülmüştür. Araştırma, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Giresun ve Ordu il merkezlerinde görevli 24 okul yöneticisi ile yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubu, ölçüt örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmanın verileri repertory grid tekniği ile elde edilmiştir. Okul yöneticileri, ideal öğretmen niteliklerine ilişkin 240 bilişsel kurgu oluşturmuştur. En sık tekrar edilen bilişsel kurgular sırayla (1) iletişim/iletişim becerileri [$\eta=9$, %3,8], (2) yakından ilgilenme/ öğrencilere yakınlık [$\eta=8$, %3,3], (3) özverili olma [$\eta=8$, %3,3], (4) yeniliğe açıklık [$\eta=8$, %3,3], (5) meslek aşkı [$\eta=8$, %3,3], (6) planlı çalışma [$\eta=8$, %3,3], (7) gelişmeye açıklık [$\eta=7$, %2,9], (8) işbirliği [$\eta=7$, %2,9], (9) özverili çalışma [$\eta=7$, %2,9], (10) sorumluluk [$\eta=6$, %2,5]. Okul yöneticilerinin ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin ürettiği 240 bilişsel kurgu, benzerlik ve işlevsellikleri göz önünde bulundurularak sekiz farklı grupta toplanmıştır.

Anahtar Kelimeler

İdeal öğretmen
Nitelik
Yönetici
Bilişsel kurgu

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 07.12.2015
Kabul Tarihi: 18.07.2016
Elektronik Yayın Tarihi: 04.09.2016

DOI: 10.15390/EB.2016.6173

Giriş

Çağdaş okullarda öğretmenlik, çeşitli gereksinimleri, beklentileri, motivasyonları ve istekleri olan çok sayıda farklı öğrenciyle ilişkiler kurmayı gerektirmektedir. Öğretmenlerin ideal niteliklere sahip olmadan bu öğrencilerin kaygılarını anlamaları ve etkili bir şekilde öğrenmelerine destek olmaları olanaksızdır. Nitelikli öğretmenler, bütün öğrencilerin gereksinim duyduğu başarılı öğrenme deneyimleri sağlamada kritik role sahiptir.

Nitelik kavramı yetenek, yeterlik, etkililik veya mükemmellik olarak tanımlanmaktadır. Kavram ayrıca belli bir süreç içinde üzerinde uzlaşılan bilgi, beceri ve yeterlikler şeklinde tanımlanmaktadır (Tuck, 2007, s. 42). Nitelik kavramı ayrıca bilgi, beceri ve yeterlikler bütününe ifade etmek için kullanılmakta; bunun yanı sıra iş yaşamındaki bir görevi başarılı şekilde yerine getirmek için gerekli nitelikler olarak görülmektedir (Karadağ, 2011).

* Bu çalışma 29-31 Ekim 2015 tarihleri arasında Descartes Üniversitesi, Pariste düzenlenen VI. World Conference on Learning, Teaching and Educational Leadership'te sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Ordu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, senolsezer.28@gmail.com

Öğretmen nitelikleri, öğrenme ve öğretimin kalitesini ve böylece okul etkililiğini artırması nedeniyle özellikle yakın inceleme altındadır. Ayrıca, öğretmenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerini belirleme girişimleri, kendi performanslarını gözlemlemelerini sağlamakta ve mesleki gelişimlerini desteklemektedir (Jones, Jenkin ve Lord, 2006, s. 4). Bunun yanında nitelikli bir öğretmen olmak sadece temel beceriler ve sınıf içi uygulamalara dayalı öğretmenlik olayı değil aynı zamanda çeşitli kişisel ve mesleki niteliklere, yeteneklere ve hatta sezgilere sahip olma meselesidir (OECD, 2005, s. 2; TED, 2009, s. 5, Wayne ve Youngs, 2003). Dolayısıyla öğretmenliğin çekici ve ödüllendirici bir meslek olması yanında bu kadar zorlu bir meslek olmasının nedeni de budur (Dillon ve Maguire, 2011, s. 9).

Nitelikli öğretmenlik; organizasyon, iletişim, işbirliği, dayanıklılık ve zorlu ortamda çalışma gibi geniş bir sosyal beceriler yelpazesini içermektedir (Holmes, 2006, s. 11). Campbell, Kyriakides, Muijs ve Robinson'a (2004) göre öğretmenler sırasıyla şu standartlara sahip olmalıdır (i) bilgi ve anlayış (ii) öğretim ve değerlendirme (iii) sınıf yönetimi (iv) gelişimi izleme (v) öğrencileri geliştirme (vi) mesleki etkililik (vii) mesleki gelişim (viii) okul geliştirme (ix) kişisel özellikler. Ayrıca, Stronge, Tucker ve Hindman (2004) nitelikli öğretmenin bir insan olarak aynı zamanda nezaket, dürüstlük, saygınlık, mesleğe bağlılık, etkili iletişim becerisi, mesleki coşku, öğrenmeye isteklilik ve örnek olma gibi niteliklere sahip olması gerektiğini ifade etmektedir. Dahası, nitelikli öğretmenler, öğrencilerin başarısını artırmaya ilişkin stratejileri anlayabilmeli ve uygulayabilmelidirler.

Öğretmen niteliği, kritik önemi nedeniyle eğitimciler, politika üretenler, uygulayıcılar ve araştırmacılar için önemli bir konudur (Roth ve Swail, 2000). Öğretmen niteliklerine ilişkin araştırmalarda iki paradigma ağır basmaktadır. Birincisi, süreç-ürün araştırması olarak nitelenmekte ve araştırmaların çoğunluğuna karşılık gelmektedir. Bu çalışmalarda belli süreçlerle ilişkilendirilerek etkili öğretmenlik veya standart hale getirilmiş testler kullanılarak genelde öğrenci başarısı olarak tanımlanan belirli çıktılara ilişkin öğretmen davranışları araştırılmaktadır (Darling-Hammond, 1992; Feiman-Nemser ve Parker, 1990; Lutz ve Hutton, 1989; Wright, Horn ve Sanders, 1997). İkinci paradigma katılımcıların bilişsel kurgularını göz önünde bulundurarak, etkili öğretmenliğe ilişkin ayrıntılı betimsel açıklamalar sağlayan çeşitli nitel ve yorumlayıcı çalışmaları içermektedir (Cochran-Smith ve Lytle, 1993, s. 6). Genel olarak bu tür çalışmalarda öğretmenlik mesleği, duygusal ve sosyal nitelik bağlamında tartışılmaktadır. Rasyonel düşünce ve mantıksal süreçlerin tek başına yeterli olmaması nedeniyle *ideal öğretmenlerin hangi niteliklere sahip olması gerektiğini* anlama çabaları daha fazla önem kazanmaktadır (Rivkin, Hanushek ve Kain, 2005; Sanders, 1998; Sanders ve Rivers, 1996). Ayrıca, araştırmacılar arasında hangi içsel faktörlerin bazı öğretmenleri diğerlerinden daha etkili hale getirdiğini anlamaya ilgi artmaktadır (Darling-Hammond, 2000; Hanushek, 1992). Bu tür araştırmalarda insanların nasıl düşündüklerini açıklamaya çalışan pek çok teoriden yararlanılmakla birlikte bu araştırma, Kelly tarafından 1955 yılında geliştirilen "Kişisel Yapı Teorisi" temel alınarak yürütülmüştür. Kişisel Yapı Teorisi, bireylerin inançlarını dünya görüşlerini iki zıt kutup tarafından şekillenen bilişsel kurguları aracılığıyla bilişsel boyutlarıyla açıklamayı amaçlayan yapılandırmacı bir teoridir. Herhangi bir bireyin bilişsel yapı dağarcığı ve aralarındaki ilişki, inanç ve yargılarını öngörmeyi sağlar (Paszowska-Rogacz ve Kabzińska, 2012). Yıllar geçtikçe, Kelly'nin Kişisel Yapı Teorisi tümüyle revize edilmiş ve geliştirilmiş ve pek çok araştırma ve uygulama alanında başarılı bir şekilde uygulanmaktadır (Pervin ve John, 2002).

Kişisel Yapı Teorisinin temel çıkış noktası bilişsel yapıdır. Bilişsel yapı, farklı bilişsel süreçlerin sonucu olarak elde edilen zihinsel bir yapı olarak açıklanmaktadır (Cüceloğlu, 1991, s. 201). Bilişsel süreçler büyük ölçüde bireyin sosyal çevre ile etkileşiminden kaynaklanmaktadır. Biliş; farkındalık, algı, akıl yürütme ve muhakeme gibi farklı yönleri içeren, insan zihninin bilinçli bir sürecidir (Wilson, 2002). Bilişsel yapı sistemi, bireyin sözel anlamlandırmaları yanında zımni anlamlandırmalarını da içeren toplam bilişsel yapılarından oluşmaktadır (Bussis, Chittenden, Amarel ve Klausner, 1985, s. 14). Bilişsel yapıların bireysel olarak oluşturulduğu ve yapılandırıldığı düşünülmektedir. Öğretmenlerin Öğretmen yeterlikleri ve nitelikleri (Aypay, 2011; Numanoglu ve Bayır, 2009; Özabacı ve Acat, 2005; Şişman, 2009) tarafından daha önce yapılan araştırmalarda ele alınmıştır ancak bu araştırmalar ideal öğretmen özelliklerini kapsamlı bir şekilde yansıtmaktan uzaktır. Bu yüzden bu çalışmada, Kelly'nin

Kişisel Kurgu Kuramı ve onun metodolojik açılımı olan Repertory Grid tekniği aracılığıyla, okul müdürlerinin bilişsel kurgularının keşfedilebilir olduğu göz önünde tutularak ideal öğretmen niteliklerini ortaya koyma öngörülmektedir (Tan ve Hunter, 2002). Öğretmenlerin mesleki tutum ve davranışları, okul müdürlerinin ideal öğretmen özelliklerine ilişkin bilişsel yapılarını şekillendiren en önemli faktörler olarak değerlendirilebilir. Araştırma, bu bağlamda okul müdürlerinin zihinlerinde bilişsel yapılar olarak yer alan ideal öğretmen niteliklerini ortaya koymaya odaklanmaktadır. Bu amaçla *ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin okul yöneticilerinin bilişsel kurguları nelerdir* şeklindeki soruya yanıt aranmaktadır.

Yöntem

Bu araştırma, okul yöneticilerinin ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin bilişsel kurguları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle araştırma nitel araştırma yönteminde desenlenmiştir. Nitel araştırma deseninden bir konu hakkında kapsamlı bilgi elde etmek amacıyla yararlanılır (Denzin ve Lincoln, 2005; Marshall ve Rossman, 2006; Singh, 2007). Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenolojik araştırma deseninde yürütülmüştür. Fenomenolojik araştırmalarda, bireylerin deneyimlerine ilişkin yorumlarına yakından bakarak, zihinlerindeki bilişsel yapıları açığa çıkarmak amaçlanmaktadır (Creswell, 2003, 2014, 2015; Lodico, Spaulding ve Voegtler, 2006, s. 270).

Veri Toplama Aracı

Veriler, repertory grid tekniği ile toplanmıştır. Teori -Kelly'nin Kişisel Yapı Teorisi- ve teknik -bilişsel kurgular olarak tanımlanan ve onun bilişsel haritalama aracı olarak bilinen repertory grid tekniği- araştırma için uygun olarak kabul edilmiştir. Repertory Grid insanların çevrelerindeki olgular hakkında nasıl düşündüklerini tanımlamaya çalışan bir bilişsel haritalama tekniğidir. Dahası okullarda ideal öğretmenlerin niteliklerini belirlemede kullanılabilir (Tan ve Hunter, 2002). Kişisel kurgu sisteminin işlevi, mevcut durumu yorumlamak ve gelecek olayları tahmin etmektir. Bireyler çevrelerinde meydana gelen olayları anlama ve yorumlamada kendi kişisel kurgularından yararlanırlar ve bu kurgular, bireyin deneyimlerine bağlı olarak şekillenir. Böylece bireyler kendi deneyimlerine bağlı olarak bireysel yorumlama sistemi geliştirirler ve yaşadıkları dünyayı anlamaya başlarlar (Kelly, 2003, s. 88). Kurguların sırası (sürekli sağa veya sola şeklinde tercih edilen kutbun konumuna göre) gridler ve gridlere dayalı sonraki çalışmalar için önemli bir konudur (Bell, 2010).

Çalışma Grubu

Araştırma, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Giresun ve Ordu şehir merkezlerindeki 24 farklı okulda görevli 24 okul yöneticisiyle yürütülmüştür. Çalışma grubunun belirlenmesinde ölçüt örneklem yönteminden yararlanılmıştır. Ölçüt örneklem yöntemi çalışma grubunun araştırılan konu hakkında yeterli bilgiye sahip olduğu temeline dayandırılır (Patton, 2014, p. 238). Öğretmenlerle en az bir yıl çalışmış olmak, gerekli ölçüt olarak alınmıştır. Bu ölçütün temel olarak alınmasının bir başka nedeni de okul yöneticilerinin bu öğretmenlerden üç tanesini ideal öğretmen olarak tanımlayabilmesidir. Ayrıca okul yöneticileri bu öğretmenlerden üç tanesini ideal olmayan niteliklere sahip öğretmenler olarak tanımlayabilmelidirler. Ayrıca farklı eğitim programlarına sahip okullarda görev yapıyor olmak bir diğer ölçüt olarak belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin meslek ve yöneticilik kıdemleri de göz önünde bulundurulmuş diğer ölçütlerdir. Okul yöneticilerinin meslek ve yöneticilik kıdemleri bilişsel kurguları üzerinde etkili olduğu için ideal öğretmenlerin niteliklerini farklı şekillerde algıladıkları varsayılmıştır. Tablo 1'de, çalışma grubunun demografik özellikleri verilmektedir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri ($n=24$)

<i>Cinsiyet</i>	n	<i>Okul Türü</i>	n	<i>Meslek Kıdemi</i>	n	<i>Yöneticilik Kıdemi</i>	n
Kadın	7	İlkokul	6	1-6 Yıl	1	1-6 Yıl	7
Erkek	17	Ortaokul	6	7-12 Yıl	1	7-12 Yıl	6
		Akademik Lise	6	13-18 Yıl	7	13-18 Yıl	5
		Meslek Lisesi	6	19-24 Yıl	7	19-24 Yıl	2
			8	25 Yıl ve Üzeri	8	25 Yıl ve Üzeri	4

İşlem

Araştırma sırasıyla dört aşamada yürütülmüştür (i) olgunun tanımlanması (ii) veri toplama aracının hazırlanması (iii) veri toplama (iv) veri analizi ve yorumlama (Mayring, 2011, s. 112; Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 93-97).

(i) *Olgunun tanımlanması*: İlk aşamada olgu tanımlanmıştır. Çalışmada araştırılan ideal öğretmenlerin niteliklerini sınıflandırmak ve karşılaştırabilmek için kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur.

(ii) *Veri toplama aracının hazırlanması*: Bu aşamada veri toplama aracı hazırlanmıştır. Veriler “üçlü repertory grid” tekniği kullanılarak elde edilmiştir (Adams-Webber, 1996; Jankowicz, 2004; Bell, 2005). Tablo 2’de araştırmada kullanılan repertory grid formu görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Üçlü Repertory Grid Formu

Bilişsel Kurgular	Öğretmenler						Bilişsel Kurgular
	İdeal		İdeal Olmayan				
<i>İdeal Nitelikler</i>	Ali	Veli	Tansu	Cansel	Yiğit	Sabit	<i>İdeal Olmayan Nitelikler</i>
	△		△	△			
			△	△		△	

- Her üçlüdeki iki öğretmenin aynı niteliği benzer anlamda sergilediğini fakat üçüncünün farklı olduğunu hayal ediniz.
- Cevaplarınızı iki kelime, iki cümle parçası veya iki tanımlama biçiminde tire (-) ile ayrılmış olarak yazınız.
- İki öğretmenin niteliklerinin aynı olduğunu gösteren şekil benzerlik kutbu olarak adlandırılmıştır (ideal).
- İki öğretmenin niteliklerinin üçüncüden farklı olduğunu gösteren şekil karşılık kutbu (ideal olmayan) olarak adlandırılmaktadır.

(iii) *Verilerin toplanması*: Görüşmeden önce her bir okul yöneticisi araştırmacı tarafından aranmıştır. Daha sonra farklı günlerde görüşmeler tamamlanmıştır. Repertory grid tekniğinde veriler farklı aşamalara dayalı olarak elde edilmektedir (Adams-Webber, 1996; Fransella, Bell ve Bannister, 2004). *İlk önce*, okul yöneticilerinden ideal öğretmen özellikleri sergileyen üç öğretmeni ve ideal öğretmen özellikleri sergilemeyen üç öğretmeni düşünmeleri istenmiştir. *İkinci olarak*, katılımcılardan üç ideal öğretmeni, kod isimler kullanarak repertory grid formunda yer alan bölümlere yerleştirmeleri istenmiştir. Aynı şekilde ideal olmayan üç öğretmeni de kod isimler kullanarak yerleştirmeleri istenmiştir. *Üçüncü aşamada*, her bir katılımcıdan öğretmenler tarafından sergilenen ideal nitelikleri önem düzeyine göre belirtmeleri istenmiş ve böylece on adet iki boyutlu bilişsel kurgu elde edilmiştir. *Dördüncü aşamada*, repertory grid formu üzerindeki bilişsel kurgular, her bir katılımcı tarafından 1-6

arasında puanlanmıştır. Her bir görüşme yaklaşık 20 dakika sürmüştür. Tablo 3'te bu sürecin bir örneği olarak bir okul müdürü tarafından tamamlanan repertory grid formu görülmektedir.

Tablo 3. Bir Okul Müdürü Tarafından Tamamlanmış Repertory Grid Formu

Bilişsel Kurgular	Öğretmenler						Bilişsel Kurgular
	İdeal		İdeal Olmayan				
<i>İdeal Nitelikler</i>	Ali	Veli	Tansu	Cansel	Yigit	Sabit	<i>İdeal Olmayan Nitelikler</i>
Meslek etiği	6 △	5	6 △	2 △	1	1	Etik değil
Planlı	6	6	5 △	1 △	2	1 △	Plansız
Çalışkanlık							Tembellik

(iv) *Verilerin analizi ve yorumlanması:* Veriler, Microsoft Excel programı aracılığı ile bilgisayar ortamına aktarılmış ve betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Bu yöntem yapıları tanımlamayı, ana kurguları belirlemeyi, ilişkileri değerlendirmeyi ve veri analizini içeren sırayla dört aşamadan oluşmaktadır (Jankowicz, 2004; Creswell, 2015, s. 197). *İlk aşamada*, ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin toplam 240 adet bilişsel kurgu tanımlanmıştır. *İkinci aşamada*, benzer nitelikleri göz önünde bulundurularak bilişsel kurgular sınıflandırılmıştır. *Üçüncü aşamada*, ideal bilişsel kurgular hiçbir kurgu dışarda kalmayacak biçimde gruplandırılmıştır. *Dördüncü aşamada*, katılımcılar tarafından verilen puanlar toplanmış ve ilk üretilen bilişsel kurgu puanı 10 ile en son üretilen bilişsel kurgu puanı 1 ile çarpılmış ve böylece görece önem puanları elde edilmiştir.

Bulguların yorumlanması sırasıyla yedi farklı aşamada gerçekleştirilmiştir; (i) *sayma basamağı:* verilerin bilişsel kurgu gruplarına ayrılması ve frekansların belirlenmesi, (ii) *örnekleme basamağı:* tekrarlar sonucunda oluşan örneklerin veya konuların not edilmesi, (iii) *benzerlerin gruplandırılması:* benzer özellikteki bilişsel kurguların farklı gruplandırılması, (iv) *kategorilendirme:* değişkenlerin araştırmanın amacına uygun olarak gruplandırılması, (v) *değişkenlerin ilişkilendirilmesi:* değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi, (vi) *neden-sonuç ilişkilerinin kurulması:* değişkenler arasında bağ kurulması, (vii) *verilerin araştırmanın teorisi ile ilişkilendirilmesi:* özel verilerin oluşma nedenlerinin açıklanması ve genel önerilerde bulunulmasıdır (Karadağ, 2011).

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmanın iç geçerliğini sağlamak amacıyla yapılan çalışmalar şunlardır: (i) Veriler bulgular bölümünde sunulurken, ilişkili oldukları durumlar göz önünde bulundurularak yorumlanmıştır. (ii) bilişsel kurgu gruplarının iç tutarlılığı, içsel homojenlik ve dışsal heterojenlik ölçüleri göz önünde bulundurularak sağlanmıştır. Ayrıca, araştırmanın iç güvenilirliğini sağlamak için (i) bilişsel kurgu grupları kuramsal yapı esas alınarak belirlenmiştir (ii) veri analizinden elde edilen bulgular, yorum yapılmadan sunulmuştur (Creswell, 2015, s. 250-254). Bunlara ilaveten, sekiz farklı bilişsel kurgu grubu altında verilen bilişsel kurguların, söz konusu kurgu gruplarını temsil edip etmediğini doğrulamak amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Bilişsel kurguları ve kurgu gruplarını içeren listeler eğitim bilimleri bölümünden iki öğretim üyesine verilmiştir. Uzmanlardan listelerdeki kurgu grupları ile bilişsel kurguları eşleştirmeleri istenmiştir. Daha sonra iki uzmanın eşleştirmeleri ile araştırmacının bilişsel kurgu grupları karşılaştırılmıştır. İç güvenilirlik hesaplama formülüne göre yapılan hesaplama göre (Miles ve Huberman, 1994, s. 64) karşılaştırmalar arasında uyum oranı %93 ve %97 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmanın dış geçerliğini sağlamak için yöntem bölümünde; araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve veri analiz süreçleri ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir. Ayrıca, araştırmanın dış güvenilirliğini sağlamak için (i) veri toplama süreci, verileri işleme, sonuçları birleştirme ve sunma (ii) araştırma konusu ve yöntemi ilgili bölümlerde ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

Bulgular

Veri analizi sonuçları okul yöneticilerinin ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin 240 bilişsel kurgu ürettiklerini göstermektedir. En fazla ifade edilen bilişsel kurgular sırasıyla (1) iletişim/iletişim becerileri [$\eta=9$, %3,8], (2) yakından ilgilenme/öğrencilere yakınlık [$\eta=8$, %3,3], (3) özverili olma [$\eta=8$, %3,3], (4) yeniliğe açıklık [$\eta=8$, %3,3], (5) meslek aşkı [$\eta=8$, %3,3], (6) planlı çalışma [$\eta=8$, %3,3], (7) gelişmeye açıklık [$\eta=7$, %2,9], (8) işbirliği [$\eta=7$, %2,9], (9) özverili çalışma [$\eta=7$, %2,9], (10) sorumluluk [$\eta=6$, %2,5]. Bilişsel kurgular analiz edilmiş ve daha sonra benzer kurgular sınıflandırılmıştır. Sınıflandırma sonucunda, 240 bilişsel kurguya bağlı olarak sekiz ana kurgu grubu belirlenmiştir. Tablo 4'te sonuçlar görülmektedir.

Tablo 4. Bilişsel Kurgular ve Gruplar

(I) KİŞİSEL ÖZELLİKLER		
• Saygınlık [16] 220	• Güler yüzlü olma [23] 132	• Özgüven [14] 66
• Güvenilirlik [24] 210	• Özsaygılı olma [18] 120	• Güvenilir olma [5] 63
• İnsan sevgisi [17] 207	• Liderlik [21] 120	• Paylaşımçı [3] 60
• Tutarlı olma [7] 198	• Empati [15] 110	• Hoşgörü [1] 48
• İlkeli [23] 198	• Çözüm odaklılık [20] 110	• Sabırlı olma [18] 48
• Saygı duyulan [7] 192	• Girişimci [10] 105	• Sosyallik [6] 44
• Empatik tutum [2] 176	• İnsan sevgisi [11] 105	• Samimiyet [24] 42
• Tarafsızlık [22] 170	• Tutarlılık [24] 105	• Empatik tutum [23] 40
• Çalışkanlık [11] 168	• Önyargılı olmama [23] 96	• Bakımlı [23] 25
• Esneklik [15] 161	• Sabır [11] 84	• Saygınlık [1] 24
• Liderlik [17] 160	• Hoşgörülü olma [15] 84	• Pozitif yaklaşım [7] 22
• Duyarlılık [2] 154	• Hoşgörülü olma [16] 84	• Demokratik tutum [15] 22
• İyimserlik [14] 154	• Kararlılık [24] 84	• Duyarlılık [3] 21
• İçtenlik [11] 147	• Tutarlılık [17] 80	• Farkındalık [11] 21
• Çözüm odaklı olma [18] 144	• Sosyallik [1] 72	• Paylaşımçı [17] 21
• Yüksek farkındalık [3] 140	• Sosyallik [23] 69	• Sosyallik [22] 20
• Sabırlı [12] 132	• Farkındalık [13] 66	• Özgüvenli [10] 19
(II) MESLEKİ YETERLİK		
• Mesleki yeterlik [19] 220	• Öz değerlendirme [1] 154	• Örnek olma [5] 100
• Derse hazırlık [2] 210	• Öğretim becerileri [4] 147	• Rol-model olma [18] 100
• Planlı çalışma [5] 200	• Derse hazırlıklı girme [17] 147	• Rol-model olma [6] 88
• Planlı çalışma [6] 198	• Öz değerlendirme [20] 147	• Problem çözme becerisi [21] 84
• Rol-model olma [22] 198	• Planlı çalışma [1] 138	• Düzenli [12] 69
• İyi gözlemci [3] 189	• Motivasyon becerisi [14] 132	• Fark yaratabilme [7] 66
• Planlılık [11] 189	• Çevresinden yararlanma [6] 126	• Örnek olma [19] 63
• Alan bilgisi [13] 189	• Sosyal becerileri güçlü [9] 126	• Planlılık [24] 63
• Derse hazırlıklı gelme [19] 189	• Özdenetim [15] 126	• Örnek olma [4] 60
• Donanımlı [12] 168	• Derse hazırlık [1] 110	• Proje yapabilme [9] 44
• Fark yaratan [12] 168	• Planlı çalışma [8] 110	• Sosyal etkinlik becerisi [10] 42
• Planlı çalışma [20] 168	• Sorun çözme becerisi [9] 110	• Öğretmenlik vizyonu [22] 42
• Donanım [21] 168	• Zamanı etkili kullanma [3] 105	• Sosyal becerileri güçlü [4] 38
• Alan bilgisi [23] 168	• Sosyal etkinlik yapma [13] 105	• Derse hazırlık [13] 21
• Tertipli ve düzenli çalışma [5] 162	• Planlılık [21] 105	• Düzenlilik [24] 21
(III) ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK		
• Adanmışlık [1] 240	• Özverili çalışma [24] 189	• Velilerin takdirini kazanma [3] 84
• Özverili çalışma [7] 220	• Azim ve gayret [6] 176	• Yüksek beklenti [14] 84
• İşini ciddiye alma [15] 220	• Sorumlu davranma [9] 176	• Azimli ve gayretli [5] 76
• Özverili çalışma [3] 210	• Fedakârlık [14] 176	• Azimli [10] 76
• İdealizm [21] 210	• Özverili olma [19] 150	• Fedakârlık [16] 66
• Kurumla özdeşleşme [8] 200	• Azim ve gayret [18] 140	• Özverili olma [6] 63
• Özverili çalışma [8] 198	• Çözüm üreten [10] 133	• Özverili çalışma [9] 63
• Mesai mevhumu gözetmeme [1] 192	• Enerjik [12] 110	• Okulu benimseme [7] 44
• Fedakârlık [1] 189	• Özverili çalışma [17] 110	• Özverili olma [18] 22
• Gayretli ve azimli [9] 189	• Mücadeleci olma [16] 105	• Mesai kavramı gözetmeme [14] 21
• Özverili çalışan [12] 189	• Mesai mevhumu gözetmeme [4] 88	• Okulla bütünleşme [4] 20
• Özverili çalışma [20] 189		• Olumlu katkı sağlama [9] 18

Tablo 4. Devamı

(IV) MESLEĞE BAĞLILIK		
• Meslek coşkusu [9] 250	• Meslekle özdeşleşme [6] 154	• Sorumluluk [1] 96
• Meslek coşkusu [10] 220	• Sorumluluk[7] 154	• İş etiği [18] 84
• Mesleki coşku [14] 210	• Meslek etiği [22] 152	• Sorumluluk [18] 72
• Mesleğine saygı [17] 210	• Meslek coşkusu [22] 140	• Sorumluluk [15] 60
• Meslek etiği [11] 210	• İş disiplini [5] 126	• Süreklilik [15] 44
• Meslek coşkusu [16] 189	• İş disiplini [20] 126	• Sorumluluk [16] 44
• Sorumluluk [21] 189	• İş disiplini [22] 126	• Sorumluluk duygusu [2] 44
• Meslek coşkusu [18] 180	• Disiplinli çalışma [7] 126	• Meslek coşkusu [20] 42
• Mesleki heyecan [1] 162	• Aşırı sorumluluk [14] 105	• Üretme heyecanı [16] 24
(V) GELİŞMEYE AÇIK OLMA		
• Kendini yenileme [6] 210	• Yeniliğe açık olma [16] 126	• Yeniliğe açıklık [22] 68
• Araştırmacı [3] 168	• Yeniliğe açık olma [19] 126	• Öğrenmeye açık olma [10] 57
• Kendini yenileme [13] 168	• Kendini yenileme [3] 114	• Kendini yenileme [14] 44
• Teknolojiyi kullanma [23] 147	• Kendini yenileme [2] 105	• Yeni çözümler üreten [12] 42
• Yeniliğe açıklık [8] 144	• Yaratıcı düşünme [23] 105	• Yeniliğe açıklık [11] 42
• Araştırmacılık [24] 140	• Kendini yenileme [7] 95	• Araştırmacı [5] 28
• Kendini yenileme [5] 133	• Çok yönlülük [9] 84	• Öğrenmeye odaklı [12] 22
• Gelişime açık olma [4] 132	• Teknolojiyi kullanma [12] 84	• Kendini yenileme [21] 22
• Yeniliğe açık olma [17] 132	• Teknolojiyi kullanma [20] 84	
(VI) ÖĞRENCİ MERKEZLİ OLMA		
• Yakınlık [12] 240	• Öğrenciyi sevme [16] 154	• Öğrenciye zaman ayırma [23] 63
• İçtenlik [23] 240	• Öğrenciyi iyi tanıma [13] 147	• Yaşama hazırlama [13] 50
• Yakın ilgilenme [4] 210	• Öğrencileri anlama [9] 144	• Öğrenciye değer kazandırma[19] 42
• Değer verme [14] 189	• Yakından ilgilenme [9] 133	• Öğrenci merkezli olma [17] 42
• Yakından ilgilenme [8] 176	• Geliştirici rehberlik [24] 126	• Öğrenciye saygılı olma [23] 42
• Öğrenciye yakınlık [10] 176	• Yönlendirici ve geliştirici [19] 95	• Öğrenciyi yakından tanıma [20] 21
• Öğrenciye değer verme [18] 162	• Öğrenciyi sahiplenme [2] 88	• Yakından ilgilenme [5] 19
		• Mesleki rehberlik [19] 18
(VII) İŞBİRLİĞİ/UYUMLU ÇALIŞMA		
• Ekip çalışmasına yatkınlık [15] 192	• Veli işbirliği [5] 132	• Kazan-kazan felsefesi [17] 63
• İşbirliği [2] 189	• Ekip çalışmasına yatkınlık [4] 105	• Veli işbirliği [20] 63
• Veli işbirliği [4] 189	• Ekip çalışması [22] 100	• İşbirliği içinde çalışma [3] 42
• Uyumlu çalışma [15] 189	• Çözüm odaklı çalışma [8] 84	• Okul çevresiyle işbirliği [8] 36
• Uyumlu çalışma [4] 168	• Deneyimlerini paylaşma [13] 80	• Uyumlu çalışma [8] 24
• Uyumlu çalışma [5] 144	• Ekip çalışması [8] 63	• İnfomal liderlik [2] 21
	• Ekip çalışması [11] 63	• İşbirliği [6] 21
(VIII) İLETİŞİM BECERİLERİ		
• İletişim becerisi [13] 220	• Velilerle iletişim [8] 154	• İletişim [19] 96
• Etkili iletişim [20] 200	• İletişim becerileri [2] 132	• İletişim becerisi [7] 88
• İletişime açıklık [24] 176	• İletişim [11] 126	• İkna edicilik [2] 63
• İletişim becerisi [16] 168	• Etkili iletişim [10] 114	• İletişim becerisi [22] 63
• İletişim becerisi [21] 168	• İletişim becerileri [6] 110	

Tablo 4'te, sekiz ana kurgu grubu görülmektedir. Aşağıda ana kurgu grupları ve başat bilişsel kurgular yer almaktadır;

- *Kişisel özellikler*: Bu grup 51 bilişsel kurgudan oluşmaktadır. Göreli önem düzeyine göre üç başat bilişsel kurgu sırasıyla (1) *saygınlık* [16, 220] (2) *güvenilirlik* [24, 210] (3) *insan sevgisi* [17, 207].
- *Mesleki yeterlik*: Bu grupta 45 bilişsel kurgu yer almaktadır. Üç başat bilişsel kurgu sırasıyla (1) *mesleki yeterlik* [19, 220] (2) *derse hazırlık* [2, 210] (3) *planlı çalışma* [5, 200].
- *Örgütsel bağlılık*: Bu grup 35 bilişsel kurgudan oluşmaktadır. Göreli önem düzeyine göre üç başat bilişsel kurgu sırasıyla (1) *adannışlık* [1, 240] (2) *özverili çalışma* [7, 220] (3) *işini ciddiye alma* [15, 220].
- *Mesleki bağlılık*: Bu grupta 27 bilişsel kurgu yer almaktadır. Üç başat kurgu sırasıyla (1) *meslek coşkusu* [9, 250] (2) *meslek coşkusu* [10, 220] (3) *mesleki coşku* [14, 210].

- *Yeniliğe açıklık*: Bu grup 26 bilişsel kurgudan oluşmaktadır. Görelî önem düzeyine göre üç başat bilişsel kurgu sırasıyla (1) *kendini yenileme* [6, 210] (2) *araştırmacı* [3, 168] (3) *kendini yenileme* [13, 168].
- *Öğrenci merkezlilik*: Bu grupta 22 bilişsel kurgu vardır. Görelî önem düzeyine göre üç başat bilişsel kurgu sırasıyla (1) *yakınlık* [12, 240] (2) *içtenlik* [23, 240] (3) *yakın ilgi* [4, 210].
- *İşbirliği/eşgüdüm*: Bu grup 20 bilişsel kurgudan oluşmaktadır. Görelî önem düzeyine göre üç başat bilişsel kurgu sırasıyla (1) *takım çalışmasına yakınlık* [15, 192], (2) *işbirliği* [2, 189] (3) *veli işbirliği* [4, 189].
- *İletişim becerileri*: Bu grupta bilişsel kurgu yer almaktadır. Üç başat kurgu sırasıyla (1) *iletişim becerileri* [13, 220] (2) *etkili iletişim* [20, 200] (3) *iletişime açıklık* [24, 176].

Okul yöneticilerinin ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin bilişsel kurguları, sekiz farklı grupta sınıflandırılmıştır. Bazı katılımcılar aynı kurgu grubunda birden fazla bilişsel kurgu üretmiştir. Bu tekrarlar sadece bir kurgu şeklinde varsayılmıştır. Her bir bilişsel kurgu grubu içindeki katılımcıların frekans ve yüzdeleri Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5. Bilişsel Kurgu Gruplarındaki Katılımcı Sayısı

Kurgu Grupları	η	%	Grafik
1- Mesleki yeterlik	23	16.4	
2- Yeniliğe açıklık	21	15.0	
3- Kişisel özellikler	20	14.3	
4- Örgütsel bağlılık	19	13.6	
5- Mesleğe bağlılık	16	11.4	
6- Öğrenci merkezlilik	16	11.4	
7- İletişim becerileri	13	9.3	
8- İşbirliği/Eşgüdüm	12	8.6	

Tablo 5'e göre, ilk üç kurgu grubu sırasıyla mesleki yeterlik [$\eta=23$, %16,4], yeniliğe açıklık [$\eta=21$, %15], kişisel özellikler [$\eta=20$, %14,3]. Ayrıca, son üç bilişsel kurgu grubu sırasıyla işbirliği/eşgüdüm [$\eta=12$, %8,6], iletişim becerileri [$\eta=13$, %9,3], öğrenci merkezlilik [$\eta=16$, %11,4].

Toplamlara göre bilişsel kurguların görelî önem düzeyleri elde edilmiştir. Toplamlar, her bir bilişsel kurgu puanının sırasıyla 10'dan 1'e doğru azalan sayılarla çarpımı sonucu elde edilmiştir. Sonuçlar, Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6. Bilişsel Kurgu Gruplarının Görelî Önem Düzeyi

Okul Yöneticileri	1-Kişisel Özellikler	2-Mesleki Yeterlik	3-Örgütsel Bağlılık	4-Mesleğe Bağlılık	5-Yeniliğe Açıklık	6-Öğrenci Merkezlilik	7-İşbirliği/Eşgüdüm	8-İletişim Becerileri
1	144	402	621	256				
2	330	210		44	105	88	210	195
3	221	294	294		282		42	
4		245	108		132	210	462	
5	63	462	76	126	161	19	276	
6	44	412	239	154	210		21	110
7	214	66	264	280	95			88
8		110	398		144	176	207	154
9		154	446	250	84	277		
10	124	42	209	220	57	176		114
11	525	189		210	42		63	126
12	132	405	299		126	240		
13	66	315			168	197	80	220
14	20	132	281	315	44	189		
15	377	126	220	104			381	
16	304		171	213	126	154		168
17	468	147	110	210	132	42	63	
18	312	100	140	336		162		
19		472	150		126	155		96
20	110	315	189	168	84	21	63	200
21	120	259	210	189	22			168
22	190	240		418	68		100	63
23	557	168			252	345		
24	441	84	189		140	126		176
Toplam	4762	5349	4614	3493	2600	2577	1968	1878
Ortalama	238.1	232.6	242.8	218.3	123.8	161.1	164.0	144.5

Tablo 6’da, veriler iki farklı şekilde analiz edilmiştir. İlk olarak, her bir okul yöneticisinin bilişsel kurgularının görelî önem puanları analiz edilmiş ve her bir satırda gösterilmiştir. İkinci olarak, her satır üzerindeki kurgu grupları, her bir okul yöneticisi için ana kurgu grubu şeklinde değerlendirilerek gri renkte gösterilmiştir. Bilişsel kurgu gruplarının görelî önem düzeyi dikkate alındığında, ilk üç kurgu grubu şu şekilde ortaya çıkmaktadır; (1) *mesleki yeterlik* [$\eta=8$, %33,3] (2) *kişisel özellikler* [$\eta=6$, %25] (3) *örgütsel bağlılık* [$\eta=5$, %20,8]. Bununla birlikte yeniliğe açıklık, öğrenci merkezlilik ve iletişim becerileri kurgu gruplarında, 24 okul yöneticisinden herhangi biri tarafından ana kurgu oluşturulmamıştır.

Tablo 6’da, son iki satırdaki toplam ve ortalama değerler, her bir bilişsel kurgu grubunun görelî önem düzeyini temsil etmektedir. Toplam puanlara göre, ilk üç bilişsel kurgu grubu şu şekilde ortaya çıkmaktadır; (1) *mesleki yeterlik* [toplam=5349] (2) *kişisel özellikler* [toplam=4762] (3) *örgütsel bağlılık* [toplam=4614]. Ortalama puanlar göz önünde bulundurulduğunda, ilk üç bilişsel kurgu grubu şu şekilde ortaya çıkmaktadır; (1) *örgütsel bağlılık* [\bar{X} =242,8] (2) *kişisel özellikler* [\bar{X} =238,1] (3) *mesleki yeterlik* [\bar{X} =232,6].

Tartışma

Bu araştırmada okul yöneticilerinin ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin bilişsel kurgularını ortaya çıkarma amaçlanmıştır. Bu amaçla repertory grid tekniğine dayalı olarak 24 okul yöneticisi ile nitel bir araştırma yürütülmüştür. Okul yöneticileri tarafından 240 bilişsel kurgu üretilmiş ve bu kurgular, benzerlikleri ve işlevsellikleri göz önünde bulundurularak sekiz ana kurgu grubunda toplanmıştır. Bu ana kurgu grupları sırasıyla; (i) kişisel özellikler (ii) mesleki yeterlik (iii) örgütsel bağlılık (iv) mesleğe bağlılık (v) yeniliğe açıklık (vi) öğrenci merkezlilik (vii) işbirliği/eşgüdüm (viii) iletişim becerileridir. Bilişsel kurgu grupları dikkate alındığında, okul yöneticilerinin ideal öğretmenlikte kişisel özellikler, mesleki yeterlik ve örgütsel bağlılığa daha fazla önem verdikleri söylenebilir. Beyer (2002), Coladarsi (2002), Darling-Hammond ve Baratz-Snowden (2005), Murphy (2004), TED (2009) tarafından yürütülen önceki araştırmalarda bu niteliklere, ideal öğretmenlerin temel nitelikleri olarak daha fazla önem verildiği görülmektedir. Benzer şekilde Lai (2005), ideal öğretmenlerin güçlü bir görev duygusuna, uygun kişisel tutumlara, yeterli akademik ve mesleki niteliklere sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

Okul yöneticileri, ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin çok boyutlu bilişsel kurgular üretmişlerdir. Kelly (2003), dış çevreden gelen yeni bilgilerin bireylerin mevcut bilgisine eklenerek değiştirdiğini ve böylece bilişsel kurguların şekillendiğini ifade etmektedir. Bu bilgiyi göz önünde bulundurarak okul yöneticilerinin çok boyutlu bilişsel kurgularının dış çevreden gelen bilgilerden kaynaklandığı söylenebilir. Hampson’a (2001) göre, bilişsel kurgu aynı zamanda bireyin deneyimleri ile ilişkilidir. Dolayısıyla bu çok boyutluluğun bir diğer nedeni de okul yöneticilerinin okul ortamındaki deneyimleridir. Sonuç olarak okul yöneticilerinin bilişsel kurguları pek çok faktöre bağlı olarak şekillenmektedir, diyebiliriz.

Bulgular incelendiğinde bazı bilişsel kurguların sıklıkla tekrarlandığı görülmektedir. Bu bilişsel kurgular sırasıyla; (1) iletişim/iletişim becerileri, (2) yakından ilgilenme/öğrencilere yakınlık, (3) özverili olma, (4) yeniliğe açıklık, (5) meslek aşkı, (6) planlı çalışma, (7) gelişmeye açıklık, (8) işbirliği, (9) özverili çalışma, (10) sorumluluktur. Daha önce Darling-Hammond (2000), Stronge ve diğerleri (2004), Telli, Den Brok ve Çakıroğlu (2008) ve Ulusoy (2013) tarafından yürütülen çalışmalarda, ideal öğretmenlerin nitelikleri bu bilişsel kurguları da içermektedir. Bu nedenle okul yöneticilerinin ürettiği bilişsel kurguların önceki çalışmalar ve alan yazınla uyumlu olduğu söylenebilir.

Nitel veriler nicel değerlere dönüştürülmüştür. Böylece elde edilen puanlara bağlı olarak, görelî kurgu grupları ve bilişsel kurguların görelî önem düzeyi belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ilk üç bilişsel kurgu grubu şu şekilde oluşmuştur; (i) mesleki yeterlik, (ii) kişisel özellikler, (iii) örgütsel bağlılık. Bununla birlikte okul yöneticilerinden hiçbiri yeniliğe açıklık, öğrenci merkezlilik ve iletişim becerileri gibi bazı ana kurgu gruplarında ana bilişsel kurgu oluşturmamıştır. Bu sonuçları dikkate alarak, okul yöneticilerinin mesleki yeterlik, kişisel özellikler ve örgütsel bağlılığa; yeniliğe açıklık, öğrenci merkezlilik ve iletişim becerilerinden daha fazla önem verdiği söylenebilir. Okul yöneticileri mesleki yeterlik, kişisel özellikler ve örgütsel bağlılığa odaklanmaktadır. Bu bulgular, okul yöneticilerinin bilişsel kurgularının daha önce Çalışkan, Işık ve Saygın (2013), Darling-Hammond (2000), Gençtürk, Akbaş ve Kaymakçı (2012) ve Shuls ve Trivitt (2015) tarafından yürütülen araştırmaların bulguları ile tutarlı olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle, bu sonuçlar okul yöneticilerinin ideal öğretmen niteliklerine ilişkin doğru bilişsel kurgulara sahip olduklarını göstermektedir.

Sonuçlar okul yöneticilerinin bilişsel kurgularının farklı gruplara bölünebildiğini göstermektedir. Örneğin; *sosyallik* kişisel özellikler kurgu grubunda bir kişisel özelliği temsil ederken; başka bir kurgu grubunda iletişim becerisi ile ilişkilendirilebilir. Bunun durum okul yöneticilerinin ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin açık bilişsel kurgulara sahip olmamalarından değil, aksine ideal öğretmenlerin tamamen farklı ve iç içe geçmiş niteliklerinden (DeAngelis ve Presley, 2011; Dillon ve Maguire, 2007; Jones vd., 2006; Taşkaya, 2012) kaynaklanmaktadır. Hangi bilişsel kurgunun hangi kurgu grubunda yer alacağına ilişkin karar sürecinde, genel olarak kurgu grubunun içinde incelendiği alan yazın göz önünde bulundurulmuştur. Sonuç olarak okul yöneticilerinin ürettiği bilişsel kurgular, yapısal olarak önceki araştırma sonuçları ile tutarlıdır. Bu sonuç okul yöneticilerinin ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin gerçek bilişsel kurgular belirleme yeteneklerine sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Her bir bilişsel kurgunun görece önem düzeyi, toplam ve ortalama puanlara göre değerlendirilmiştir. Toplam puanlar mesleki yeterlik, kişisel özellikler ve örgütsel bağlılık gibi bilişsel kurgu gruplarının ilk üç kurgu grubu olarak sıralandığını göstermektedir. Fakat ortalama puanlarda bu sıralama değişmektedir. Ortalama puanlara göre örgütsel bağlılık, kişisel özellikler ve mesleki yeterlik ilk üç bilişsel kurgu grubu olarak sıralanmaktadır. Bilişsel kurguların görece önem düzeyi incelendiğinde okul yöneticilerinin mesleki yeterlik, kişisel özellikler ve örgütsel bağlılığı; iletişim becerileri, işbirliği/eşgüdümleme, yeniliğe açıklık ve öğrenci merkezlilikten daha önemli olarak algılamaktadırlar. Benzer şekilde Karadağ (2011) ve Tanhan (2013) tarafından yürütülen daha önceki araştırmalarda bilişsel kurguların görece önem düzeyi, toplam ve ortalama puanlara göre değişmektedir. Ayrıca, Açıkgöz (2005), Kosgei, Mise, Odera ve Ayugi (2013), Shukla (2014) ve Walker (2008) tarafından yürütülen araştırmalarda ideal öğretmenlerin nitelikleri genel olarak öğretme yeterliği kişisel özellikler ve örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilmektedir.

Sonuç

Okul yöneticileri tarafından ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin 240 bilişsel kurgu üretilmiştir. Bilişsel kurgular işlevsellikleri ve benzerlikleri göz önünde bulundurularak sekiz farklı grupta toplanmıştır. Okul yöneticileri iletişim becerileri, yakın ilgi/öğrencilere yakınlık, özverili olma, kendini yenileme, iş coşkusu, planlı çalışma, yeniliğe açıklık, işbirliği/eşgüdüm, özverili çalışma ve sorumluluk gibi bazı kurguları sıklıkla vurgulamışlardır. Görece önem düzeyi puanlarına göre başlıca bilişsel kurgu grupları mesleki yeterlik, kişisel özellikler, örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık şeklinde sıralanmaktadır. Bu kurgu gruplarını göz önünde bulundurularak ideal öğretmenlerin özellikle mesleki yeterlik, kişisel özellikler, örgütsel ve meslek bağlılığı niteliklerine sahip olması gerektiği belirtilebilir. Ayrıca en fazla bilişsel kurgu kişisel özellikler kategorisinde üretilmiştir. Sonuç olarak ideal öğretmenler mesleki yeterlik ve mesleğe bağlılık yanında ideal kişisel özelliklere de sahip olmalıdırlar. Dahası okul müdürlerinin ideal öğretmen niteliklerine ilişkin ürettiği bilişsel kurgular alan yazın verileri ile yapısal benzerlik göstermektedir. Bu sonuçları göz önünde bulundurularak okul müdürlerinin ideal öğretmenlerin niteliklerine ilişkin doğru bilişsel kurgular ürettikleri öne sürülebilir.

Öneriler

Aday öğretmenler mesleki yeterlikler kişisel özellikler ve örgütsel bağlılık konusunda daha iyi yetişmeye özendirilmelidirler. Bu bağlamda aday öğretmenlerin eğitim fakültelerinde kişisel özellikler ve mesleğe bağlılığın yanı sıra mesleki yeterlik konusunda da en iyi şekilde yetiştirilmeleri çok önemlidir. Aday öğretmenler iletişim becerileriyle donanımlı olarak yetiştirilmelidir. Öğretmenler öğrencileri ile yakından ilgilenmelidir. Öğretmenler ayrıca adanmışlık, kişisel gelişim, meslek aşkı, planlılık, yeniliğe açıklık, işbirliği, özveriyle çalışma ve sorumluluk gibi niteliklere sahip olmalıdır. Repertory grid tekniği ile Easterby-Smith (1980) *repertory gridlerin tasarımı, analizi ve yorumlanması*, Bradshaw, Ford, Adams-Webber ve Boose (1993) *yapılandırmacı bilgi elde etme aracı geliştirmede yeni yaklaşımlar*, Tan ve Hunter (2002) *iletişim sistemlerinde kurgu*, Karadağ (2011) *öğretmenlerin, okul müdürlerinin niteliklerine ilişkin bilişsel kurguları*, Lemke, Clark ve Wilson (2011) *müşteri deneyimi niteliği*, Tanhan (2013) *öğretmenlerin okul danışmanlarının niteliğine ilişkin bilişsel kurguları*, Bektaş (2014) *okul müdürlerinin teknolojiye ilişkin bilişsel kurguları* şeklinde farklı araştırmacılar çalışmalar yürütmüşlerdir. Repertory Grid Tekniği, eğitim örgütlerinin paydaşlarının inanç ve felsefelerinin çok boyutlu analizine ve bilişsel kurgularının belirlenmesine olanak sağladığı için nitel araştırma tekniği olarak araştırmacılara önerilebilir. Dahası, repertory grid teknikleri kullanarak, bireylerin farklı olgular konusundaki bilişsel kurgularına ilişkin başka araştırmalar yürütülebilir.

Kaynakça

- Açıkgöz, F. (2005). A study on teacher characteristics and their effects on students' attitudes. *The Reading Matrix*, 5(2), 103-115.
- Adams-Webber, J. R. (1996). Repertory grid technique. R. Corsini ve A. J. Auerbach (Ed.). *Encyclopaedia of psychology* içinde (s. 782-783). New York: John Wiley & Sons.
- Aypay, A. (2011). İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin davranış alışkanlıkları ve "iyi öğretmen" özelliklerine ilişkin algıları. *İlköğretim Online*, 10(2), 620-645.
- Bektaş, F. (2014). School principals' personal constructs regarding technology: An analysis based on decision-making grid technique. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(5), 1767-1775.
- Bell, R. C. (2005). The repertory grid technique. F. Fransella (Ed.). *The Essential Practitioner's Handbook of Personal Construct Psychology* içinde (s. 67-75). New York: John Wiley & Sons.
- Bell, R. C. (2010). A note n aligning constructs. *Personal Construct Theory & Practice*, 7, 42-48.
- Beyer, L. (2002). The politics of standards and the education of teachers. *Teaching Education*, 13(3), 305-316.
- Bradshaw, J. M., Ford, K. M., Adams-Webber, J. R. ve Boose, J. H. (1993). Beyond the repertory grid: New approaches to constructivist knowledge acquisition tool development. *International Journal of Intelligent Systems*, 8, 287-333.
- Bussis, A. M., Chittenden, E. A., Amarel, M. ve Klausner, E. (1985). *Inquiry into meaning: An investigation of learning to read*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Campbell, J., Kyriakides, L., Muijs, D. ve Robinson, W. (2004). *Assessing teacher effectiveness: Developing a differentiated model*. London: Routledge Falmer.
- Cochran-Smith, M. ve Lytle, S. L. (1993). *Inside/outside: Teacher research and knowledge*. NY: Teachers College Press.
- Coladarsi, T. (2002). Is it a house . . . or a pile of bricks? Important features of a local assessment system. *Phi Delta Kappan*, 83, 772-774.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Araştırma deseni*. (S. B. Demir, Çev.). Ankara: Eğiten Kitap.
- Creswell, J. W. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri*. (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve davranış*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çalışkan, M., Işık, A. N. ve Saygın, Y. (2013). Öğretmen adaylarının ideal öğretmen algıları. *İlköğretim Online*, 12(2), 575-584.
- Darling-Hammond, L. (1992). Teaching and knowledge: Policy issues posed by alternative certification for teachers. *Peabody Journal of Education*, 67(3), 123-154.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44.
- Darling-Hammond, L. ve Baratz-Snowden, J. (2005). *A good teacher in every classroom*. USA: Jossey Bass.
- DeAngelis, K. J. ve Presley, J. B. (2011). Teacher qualifications and school climate: Examining their interrelationship for school improvement. *Leadership and Policy in Schools*, 10(1), 84-120. doi: 10.1080/15700761003660642
- Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (2005). *The sage handbook of qualitative research*. California: Sage Publications.
- Dillon, J. ve Maguire, M. (2011). Developing as a student teacher. J. Dillon ve M. Maguire (Ed.). *Becoming a teacher: Issues in secondary education* içinde (s. 3-11). New York: Open University Press.

- Easterby-Smith, M. (1980). The design, analysis and interpretation of repertory grids. *International Journal of Man-Machine Studies*, 13, 3-24.
- Feiman-Nemser, S. ve Parker, M. B. (1990). *Making subject matter part of the conversation or helping beginning teachers learn to teach*. East Lansing, MI: National Center for Research on Teacher Education.
- Fransella, F., Bell, R. ve Bannister, D. (2004). *A manual for repertory grid technique*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Gençtürk, E., Akbaş, Y. ve Kaymakçı, S. (2012). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının bakış açısıyla ideal öğretmenin özellikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2), 1559-1572.
- Hampson, S. E. (2001). *The construction of personality*. London: Routledge.
- Hanushek, E. A. (1992). The trade-off between child quantity and quality. *Journal of Political Economy*, 100(1), 84-117.
- Holmes, E. (2006). *FAQs for NQTs: Practical advice and workable solutions for newly qualified teachers*. New York: Taylor & Francis Group.
- Jankowicz, D. (2004). *The easy guide to repertory grids*. New York: John Wiley & Sons.
- Jones, J., Jenkin, M. ve Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. London: Paul Chapman Publishing.
- Karadağ, E. (2011). Okul müdürlerinin niteliklerine ilişkin olarak öğretmenlerin oluşturdukları bilişsel kurgular: Fenomenolojik bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 36(159), 25-40.
- Kelly, G. A. (2003). *The psychology of personal constructs*. London: Taylor & Francis.
- Kosgei, A., Mise, J. K., Odera, O. ve Ayugi, M. E. (2013). Influence of teacher characteristics on students' academic achievement among secondary schools. *Journal of Education and Practice*, 4(3), 76-82.
- Lai, K. C. (2005). Qualifications of the teaching force in the Hong Kong special administrative region, China. R. M. Ingersoll (Ed.). *A comparative study of teacher preparation and qualifications in six nations* içinde (s. 29-40). Philadelphia, PA: CPRE.
- Lemke, F., Clark, M. ve Wilson, H. (2011). Customer experience quality: An exploration in business and consumer contexts using repertory grid technique. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39, 846-869.
- Lodico, M. G., Spaulding, D. T. ve Voegtler, K. H. (2006). *Methods in educational research: From theory to practice*. USA: Jossey-Bass.
- Lutz, F. W. ve Hutton, J. B. (1989). Alternative teacher certification: Its policy implications for classroom and personnel practice. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 237-254.
- Marshall, C. ve Rossman, B. G. (2006). *Designing qualitative research*. California: Sage Publications.
- Mayring, P. (2011). *Nitel sosyal araştırmaya giriş*. (A. Gümüş ve M. S. Durgun, Çev.). Ankara: Bilgesu.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Murphy, K. (2004). The good teacher and good teaching: Comparing beliefs of second-grade students. Preservice teachers, and in-service teachers. *The Journal of Experimental Education*, 72(2), 69-92.
- Numanoğlu, G. ve Bayır, Ş. (2009). Bilgisayar öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 197-212.
- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. www.oecd.org/edu/school/34990905.pdf adresinden erişildi.
- Özabacı, N. ve Acat, B. (2005). Öğretmen adaylarının kendi özellikleri ile ideal öğretmen özelliklerine dönük algılarının karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(42), 211-236.
- Paszowska-Rogacz, A. ve Kabzińska, Z. (2012). Applications of Kelly's Personal Construct Theory to vocational guidance. *Psychology Research*, 2(7), 408-421.

- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Pervin, L. ve John, O. (2002). *Personality: Theory and research*. Cracow: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Rivkin, S., Hanushek, E. A. ve Kain, J. F. (2005). Teachers, schools and academic achievement. *Econometrica*, 73(2), 417-458.
- Roth, D. ve Swail, W. S. (2000). *Certification and teacher preparation in the United States*. Washington DC: Pacific Resources for Education and Learning.
- Sanders, W. L. (1998). Value-added assessment. *School Administrator*, 55(11), 24-32.
- Sanders, W. L. ve Rivers, J. C. (1996). *Cumulative and residual effects of teachers on future academic achievement*. Knoxville, TN: University of Tennessee.
- Shukla, S. (2014). Teaching competency, professional commitment and job satisfaction: A study of primary school teachers. *Journal of Research & Method in Education*, 4(3), 4-64.
- Shuls, J. V. ve Trivitt, J. R. (2015). Teacher qualifications and productivity in secondary schools. *Journal of School Choice*, 9(1), 49-70. doi:10.1080/15582159.2015.998964
- Singh, K. (2007). *Quantitative social research methods*. New Delhi: Sage Publications.
- Stronge, J. H., Tucker, P. D. ve Hindman, J. L. (2004). *Handbook for qualities of effective teachers*. Virginia: ASCD Publications.
- Şişman, M. (2009). Öğretmen yeterlilikleri: Modern bir söylem ve retorik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 63-82.
- Tan, F. B. ve Hunter, M. G. (2002). The Repertory Grid Technique: A method for the study of cognition in information systems. *MIS Quarterly*, 26(1), 39-57.
- Tanhan, F. (2013). Repertory grid görüşme tekniğine dayalı olarak okul psikolojik danışmanlarının niteliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 186-197.
- Taşkaya, S. M. (2012). Nitelikli bir öğretmende bulunması gereken özelliklerin öğretmen adaylarının görüşlerine göre incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2), 283-298.
- TED. (2009). *Öğretmen yeterlikleri*. Ankara: Adım Okan Matbaacılık Basım Yayın.
- Telli, S., Den Brok, P. ve Çakıroğlu, J. (2008). Teachers' and students' perceptions of the ideal teacher. *Eğitim ve Bilim*, 33(149), 118-129.
- Tuck, R. (2007). *An introductory guide to national qualifications' frameworks: Conceptual and practical issues for policy makers*. Geneva: International Labour Office.
- Ulusoy, M. (2013). Sınıf öğretmeni adaylarının ideal öğretmen ve mesleki yeterliklerle ilgili değerlendirmeleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4), 324-341.
- Walker, R. J. (2008). Twelve characteristics of an effective teacher: A longitudinal, qualitative, quasi-research study of in-service and pre-service teachers' opinions. *Educational Horizons*, 87(1), 61-68.
- Wayne, A. J. ve Youngs, P. (2003). Teacher characteristics and student achievement gains: A review. *Review of Educational Research*, 73(1), 89-122.
- Wilson, M. (2002). Six views of embodied cognition. *Psychonomic Bulletin & Review*, 9(4), 625-636.
- Wright, S. P., Horn, S. P. ve Sanders, W. L. (1997). Teacher and classroom context effects on student achievement: Implications for teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 11, 57-67.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.