



T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

OKUL ÖNCESİ EĞİTİM KURUMLARINDA
YARDIMCI PERSONEL İLE İLGİLİ
SORUNLARA İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE
YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ

SERAP APUTKAN

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Antalya, 2024

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ TEZLİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

OKUL ÖNCESİ EĞİTİM KURUMLARINDA YARDIMCI PERSONEL
İLE İLGİLİ SORUNLARA İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ
GÖRÜŞLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serap APUTKAN

Danışman:

Prof. Dr. Ali SABANCI

Antalya, 2024

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

14/06/2024

Serap APUTKAN

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Serap APUTKAN'ın bu çalışması 14.06.2024 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programında **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliği/oy çokluğu** ile kabul edilmiştir.

İMZA

Başkan : **Doç. Dr. Gamze KASALAK**
Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eğitim Bilimleri Bölümü

Üye : **Dr. Öğr. Üyesi Tuncer FİDAN**
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Üye (Danışman) : **Prof. Dr. Ali SABANCI**
Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eğitim Bilimleri Bölümü

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Araştırmamın her aşamasında bilgi birikimi, tecrübesi ve rehberliği ile yoluma ışık tutan değerli tez danışmanım Prof. Dr. Ali SABANCI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans eğitimim sırasında kendilerini tanımaktan onur duyduğum Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI, Prof. Dr. Engin KARADAĞ, Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN ve Doç. Dr. Ramazan GÖK hocalarıma aktardıkları bilgiler ve bana kattıkları değer için teşekkür ederim.

Araştırmamda katılımcı olmayı kabul edip zaman ayıran ve samimiyetle görüşlerini paylaşarak çalışmama destek sağlayan kıymetli meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmam süresince beni destekleyen, motive eden Hatice ÖLMEZ, Mesut DEMİR ve Aliye Sevinç KÜSMEZ başta olmak üzere tüm arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Bana hep inanan, her zaman yanımda olan, sevgisini ve desteğini daima hissettiğim kıymetli annem, babam, ağabeyim ve ablama sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

Bu çalışmayı canım anneme ve canım babama ithaf ediyorum.

Serap APUTKAN

Antalya, 2024

ÖZET

OKUL ÖNCESİ EĞİTİM KURUMLARINDA YARDIMCI PERSONEL İLE İLGİLİ SORUNLARA İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ

APUTKAN, Serap

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Ali SABANCI

Haziran 2024, xii+151 Sayfa

Bu araştırmanın amacı okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Bu araştırma; nitel bir çalışma olup bütüncül çoklu durum deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Antalya ili Muratpaşa, Kepez ve Serik ilçelerindeki okul öncesi eğitim kurumunda görev yapan 10 okul öncesi öğretmeni ve 10 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemine göre seçilmiştir.

Araştırmada katılımcılarla bireysel görüşme yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu hazırlanırken alanyazın taraması yapılarak kavramsal çerçeve doğrultusunda taslak görüşme formu oluşturulmuş, öğretmen ve yöneticilerle görüşme yapılarak pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamanın ardından görüşme soruları tekrar gözden geçirilip uzman görüşü alınarak görüşme formuna son şekli verilmiştir. Görüşme formları öğretmenlere ve yöneticilere yönelik olarak iki farklı formdan oluşmaktadır. Formlar demografik bilgiler ve araştırma soruları olarak iki başlıkta toplanmıştır. Görüşme sırasında araştırma soruları belli bir sıralama olmaksızın görüşmenin akışına göre sorulmuştur.

Bu araştırmada içerik analizi yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi kapsamında önce kavramlara göre kodlanmış, ardından kodlar incelenip benzerlik ve farklılıkları saptanarak temalar oluşturulmuştur. Temalar altında sınıflandırılan veriler ilişkilendirilerek bulgular yorumlanmıştır. Katılımcıların görüşmede vermiş olduğu cevaplar doğrudan alıntı yapılarak sunulmuştur.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin yardımcı personel ile ilgili yaşadığı sorunların yardımcı personel istihdam şekli, yardımcı personel eksikliği ve bu eksiklikten kaynaklanan öğrenci güvenlik kaygısı, ekstra görev ve sorumluluk üstlenme, işleyişte aksama ve zaman kaybı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin yardımcı personel ile ilgili yaşadığı sorunların ekonomik sorunlar, yardımcı personel istihdam şekli, yardımcı personel eksikliği ve bu eksiklikten kaynaklanan ekstra görev ve sorumluluk üstlenme, iş yükü artışı, yoğunluk yaşama ve zaman kaybı olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonucunda yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların eğitime zaman, verim, kalite ve planlama yönünden etki ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğrenciye fiziksel sağlık, duygusal, psikolojik ve davranış yönünden; öğretmene iş yükü artışı, duygusal, çalışma, verimlilik, meslek algısı ve motivasyon yönünden; veliye duygusal, davranış, talep ve beklenti, düşünce ve tutum, öğretmene ilişkin algı yönünden etki edebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurumlar arası işbirliği yaparak, eksik personelin görevini yönetici, öğretmen ya da başka yardımcı personelin üstlenmesiyle, önlem alarak, detaylı planlama yaparak, hizmet satın alarak, iletişim kurarak, veli ve stajyerlerden etkinliklerde destek alarak, yardımcı personele destek olarak çözüme ulaştırıldığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmen ve yöneticiler tarafından yardımcı personel ile ilgili sorunlara uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerisi olarak yardımcı personel istihdam sayısının artırılması, yardımcı personelin devlet tarafından ve kalıcı istihdam edilmesi, iş yeterliliği olan yardımcı personel istihdam edilmesi, İşkur aracılığıyla çalışan yardımcı personelin kurumda süreklilik göstermesi, yardımcı personele çocuk gelişimi-iletişim-ilkyardım ve hijyen eğitimi semineri veya kursu verilmesi, temizlik personelinin yanı sıra güvenlik, büro personeli gibi personellerin de istihdamının sağlanması, bahçe düzenlemesi-bakım onarım tadilat ve sağlık kontrolleri için milli eğitim müdürlükleri tarafından gezici ekip oluşturulması, bütçesi yeterli olmayan okullara yardımcı personel istihdamı için ekonomik destek sağlanması, yardımcı personele iş tebliği yapılması önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul öncesi eğitim kurumu, yardımcı personel, öğretmen, yönetici

ABSTRACT

VIEWS OF TEACHERS AND ADMINISTRATORS ABOUT PROBLEMS REGARDING AUXILIARY STAFF IN PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS

APUTKAN, Serap

Master's Thesis, Education Management, Inspection, Planning and Economy Department

Thesis Advisor: Prof. Dr. Ali SABANCI

June 2024, xii+151 Pages

The purpose of this research is to reveal the views of teachers and administrators regarding the problems and solution suggestions related to auxiliary staff in preschool education institutions. This research is a qualitative study and a multiple holistic case design was used. The study group of the research consists of 10 preschool teachers and 10 school administrators working in pre-school education schools in Muratpaşa, Kepez and Serik districts of Antalya province in the 2023-2024 academic year. The study group of the research was selected according to the maximum variation sampling method.

In the research, participants were interviewed individually. A semi-structured interview form was used as a data collection tool. While preparing the interview form, a literature review was conducted and a draft interview form was created in line with the conceptual framework, a pilot application was conducted by interviewing teachers and administrators. After the pilot application, the interview questions were reviewed and the interview form was finalized by taking expert opinion. The interview forms consist of two different forms for teachers and administrators. The forms were collected under two headings named demographic information and research questions. During the interview, research questions were asked according to flow of the interview, without any particular order.

Content analysis was conducted in this research. The data obtained from the interviews were first coded according to concepts of content analysis; then, themes were created by examining the codes and identifying similarities and differences. The answers given by the participants in the interview are presented with direct quotes.

At the result of the research, it was concluded that the problems experienced by teachers in pre-school education institutions regarding auxiliary staff are the way of employing auxiliary staff, the lack of auxiliary staff and the student safety anxiety resulting

from this deficiency, taking on extra duties and responsibilities, disruption in work and loss of time. It was concluded that, the problems experienced by administrators in preschool education institutions regarding auxiliary staff are economic problems, type of employment of auxiliary staff, lack of auxiliary staff and taking on extra duties and responsibilities resulting from this shortage, increase of work, being busy and wasting time.

At the result of the research, it was concluded that the problems experienced with auxiliary staff in pre-school education institutions affect education in terms of time, efficiency, quality and planning. It was concluded that it may have an impact on problems experienced with auxiliary staff in pre-school education institutions affect students' physical health, emotional, psychological and behavioral aspects; teacher's workload increase, emotional, working, productivity, perception of profession and motivation; parents in terms of emotional, behavior, demands and expectations, thoughts and attitudes, and perception of the teacher.

At the result of the research, it was concluded that the solution of problems related to auxiliary staff can be solved by inter-institutional cooperation, by assuming the duties of the missing staff by the manager, teacher or other auxiliary staff, by taking precautions, by making detailed planning, by purchasing services, by communicating, by getting support from parents and interns in activities, and by supporting auxiliary staff were reached.

At the result of the research, suggestions of increasing the number of auxiliary staff employment as a long-term and permanent solution to the problems related to auxiliary staff by teachers and administrators, state and permanent employment of auxiliary staff, employing auxiliary staff with work qualifications, continuity of auxiliary staff working through İşkur in the school, providing child development-communication-first aid and hygiene training seminars or courses to auxiliary staff, ensuring the employment of personnel such as security and office personnel as well as cleaning personnel, creation of mobile teams by national education directorates for garden landscaping, maintenance, repair, renovation and health checks, providing economic support for the employment of auxiliary staff in schools with insufficient budgets, notification of work to auxiliary staff have been presented.

Keywords: *Preschool education institution, auxiliary staff, teacher, administrator*

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	2
1.3.Araştırmanın Önemi.....	3
1.4.Araştırmanın Varsayımları.....	4
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.6.Tanımlar.....	4

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Eğitim.....	6
2.2.Temel Eğitim Genel Müdürlüğü.....	6
2.3.Okul Öncesi Eğitim.....	7
2.4.Okul Öncesi Eğitimin Amaçları.....	7
2.5.Okul Öncesi Eğitimin Temel İlkeleri.....	7
2.6.Türkiye’de Okul Öncesi Eğitim.....	10
2.7.Türkiye’de Resmi Okul Öncesi Eğitim Kurumları.....	11
2.8.Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Personelin Görev, Yetki ve Sorumlulukları...	11
2.8.1.Müdür.....	12
2.8.2.Müdür Yardımcısı.....	12
2.8.3.Öğretmen.....	13
2.8.4.Diğer Personel.....	13

2.9.Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İstihdam Şekilleri.....	15
2.9.1.Kadrolu Personel.....	15
2.9.2.Okul Aile Birliği Tarafından İstihdam Edilen Yardımcı Personel.....	15
2.9.3.İŞKUR Aracılığıyla İstihdam Edilen Yardımcı Personel.....	16
2.9.4.Sürekli İşçi.....	17
2.10.İnsan Kaynakları Yönetimi.....	17
2.10.1.İnsan Kaynakları Yönetiminin İlkeleri.....	18
2.10.2.Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimin Süreci.....	19
2.11. İlgili Araştırmalar.....	20
2.11.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	20
2.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	24

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1.Araştırma Modeli.....	25
3.2.Çalışma Grubu.....	26
3.3.Veri Toplama Araçları.....	28
3.4.Verilerin Toplanması.....	30
3.5.Verilerin Analizi.....	30
3.6.Geçerlik ve Güvenirlik.....	30

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışmakta Olan Yardımcı Personel Sayısı, Unvanı ve İstihdam Şekline Yönelik Bulgular.....	32
4.2. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Öğretmen Görüşlerine Yönelik Bulgular.....	34
4.2.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	34
4.2.1.1. Öğretmenlerin Temizlik Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	34
4.2.1.2. Öğretmenlerin Bahçe, Bina Güvenliğinin Sağlanması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	39

4.2.1.3. Öğretmenlerin Öğrencilere Kahvaltı / Yemek Çıkarılması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	41
4.2.1.4. Öğretmenlerin Makine, Araç-Gereç, Bina vb. Bakım ve Onarım Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	42
4.2.1.5. Öğretmenlerin Gelenleri Karşılama, Yönlendirmek, Yol Göstermek vb. İşlerin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	45
4.2.2. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunların Kurumdaki Eğitim Öğretim Sürecine Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	47
4.2.3. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunların Kurum Paydaşlarına Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	49
4.2.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunların Öğrenciye Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	50
4.2.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunların Öğretmene Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	52
4.2.3.3. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunların Veliye Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	57
4.3. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Öğretmenlerin Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Çözüm Önerilerine Yönelik Bulgular.....	60
4.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunlara Üretilen Kurum İçi ve Kurumlar Arası Çözümlere İlişkin Öğretmen Görüşleri	60
4.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunlara Yönelik Uzun Vadeli ve Kalıcı Çözüm Önerilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	64
4.4. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Yönetici Görüşlerine Yönelik Bulgular.....	69
4.4.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Yönetici Görüşleri.....	69
4.4.1.1. Yöneticilerin Temizlik Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	70
4.4.1.2. Yöneticilerin Bahçe, Bina Güvenliğinin Sağlanması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	74
4.4.1.3. Yöneticilerin Öğrencilere Kahvaltı / Yemek Çıkarılması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	75
4.4.1.4. Yöneticilerin Makine, Araç-Gereç, Bina vb. Bakım ve Onarım Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	77
4.4.1.5. Yöneticilerin Yazı, Dosya Dağıtmak ve Toplamak, Arşivlemek vb. Büro İşlerinin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	79

4.4.1.6. Yöneticilerin Bahçe Düzenlemesi, Bitki Bakımı vb. Bahçe İşlerinin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	81
4.4.1.7. Yöneticilerin Gelenleri Karşılama, Yönlendirmek, Yol Göstermek vb. İşlerin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	82
4.4.2. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunların Kurumdaki Eğitim Öğretim Sürecine Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	84
4.4.3. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunların Kurum Paydaşlarına Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	86
4.4.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunların Öğrenciye Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	86
4.4.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunların Öğretmene Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	90
4.4.3.3. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunların Veliye Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	93
4.5. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Çözüm Önerilerine Yönelik Bulgular.....	96
4.5.1. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunlara Üretilen Kurum İçi ve Kurumlar Arası Çözümlere İlişkin Yönetici Görüşleri.....	97
4.5.2. Yardımcı Personel İle İlgili Yaşanan Sorunlara Yönelik Uzun Vadeli ve Kalıcı Çözüm Önerilerine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	103
4.6. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara ve Çözüm Önerilerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Yönelik Bulguların Karşılaştırılması.....	113

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma.....	115
5.1.1. Öğretmenlerle Yapılan Görüşmelere İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	116
5.1.2. Yöneticilerle Yapılan Görüşmelere İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	120
5.2. Öneriler.....	129
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	129
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	130
KAYNAKÇA.....	132

EKLER.....	138
EK-1 Araştırma Uygulama İzni.....	138
EK-2 Araştırma Uygulama İzni.....	139
EK-3 Etik Kurul Onayı.....	140
EK-4 Görüşme Formları.....	141
ÖZGEÇMİŞ.....	149
İNTİHAL RAPORU.....	150
BİLDİRİM.....	151



TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	27
Tablo 3.2.2. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Özellikleri.....	28
Tablo 4.1.1. Kurumda Çalışmakta Olan Yardımcı Personel Sayısı ve Unvanı.....	33
Tablo 4.1.2. Kurumda Çalışmakta Olan Yardımcı Personel İstihdam Şekli.....	33
Tablo 4.2.1.1. Öğretmenlerin Temizlik Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	35
Tablo 4.2.1.2. Öğretmenlerin Bahçe, Bina Güvenliğinin Sağlanması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	39
Tablo 4.2.1.3. Öğretmenlerin Öğrencilere Kahvaltı / Yemek Çıkarılması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	41
Tablo 4.2.1.4. Öğretmenlerin Makine, Araç-Gereç, Bina vb. Bakım ve Onarım Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	43
Tablo 4.2.1.5. Öğretmenlerin Gelenleri Karşılama, Yönlendirmek, Yol Göstermek vb. İşlerin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	45
Tablo 4.2.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Kurumdaki Eğitim Öğretim Sürecine Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	47
Tablo 4.2.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğrenciye Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	50
Tablo 4.2.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğretmene Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	53
Tablo 4.2.3.3. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Veliye Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	57
Tablo 4.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Üretilen Kurum İçi ve Kurumlar Arası Çözümlere İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	61
Tablo 4.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Yönelik Uzun Vadeli ve Kalıcı Çözüm Önerilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	65
Tablo 4.4.1.1. Yöneticilerin Temizlik Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	70
Tablo 4.4.1.2. Yöneticilerin Bahçe, Bina Güvenliğinin Sağlanması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	74
Tablo 4.4.1.3. Yöneticilerin Öğrencilere Kahvaltı / Yemek Çıkarılması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	76
Tablo 4.4.1.4. Yöneticilerin Makine, Araç-Gereç, Bina vb. Bakım ve Onarım Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	78

Tablo 4.4.1.5. Yöneticilerin Yazı, Dosya Dağıtmak ve Toplamak, Arşivlemek vb. Büro İşlerinin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	80
Tablo 4.4.1.6. Yöneticilerin Bahçe Düzenlemesi, Bitki Bakımı vb. Bahçe İşlerinin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	82
Tablo 4.4.1.7. Yöneticilerin Gelenleri Karşılama, Yönlendirmek, Yol Göstermek vb. İşlerin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar.....	83
Tablo 4.4.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Kurumdaki Eğitim Öğretim Sürecine Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	84
Tablo 4.4.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğrenciye Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	87
Tablo 4.4.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğretmene Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	91
Tablo 4.4.3.3. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Veliye Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	94
Tablo 4.5.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Üretilen Kurum İçi ve Kurumlar Arası Çözümlere İlişkin Yönetici Görüşleri.....	98
Tablo 4.5.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Yönelik Uzun Vadeli ve Kalıcı Çözüm Önerilerine İlişkin Yönetici Görüşleri.....	104

BÖLÜM I

GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın problem durumu, amacı ve önemi açıklanarak araştırmanın varsayımlarına, sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Okul öncesi eğitim alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde yoğun olarak okul öncesi eğitim programının değerlendirilmesi, yönetim sorunları, aile katılımı, donanım ve fiziksel koşulların incelenmesi üzerine olduğu görülmektedir. Etkili bir okul öncesi eğitim ortamının oluşmasında iyi yapılandırılmış bir eğitim programı, fiziksel yapı ve donanımın yeterliliği, başarılı bir yönetim, yeterli eğitim personeli, aile katılımı gibi unsurların yanı sıra yeterli sayıda ve nitelikli yardımcı hizmetler sınıfı personelinin bulunması da önemlidir.

Devlet Memurları Kanunu'nda (DMK, 1965) yer alan hizmet sınıflarına göre okullarda atama biçimine göre; eğitim öğretim hizmetleri sınıfında yer alan öğretmen ve yöneticiler, teknik hizmetler sınıfında yer alan teknisyenler, genel idari hizmetler sınıfında yer alan memurlar ve yardımcı hizmet sınıfı olarak adlandırılan diğer personel olmak üzere dört grup personel istihdam edilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği (MEB, 2014) 50. maddesinin 1. fıkrasında “Okullarda bakım, onarım ve uygulama sınıfları dahil alanlarıyla ilgili hizmetleri yürütmek, eğitim ve öğretim etkinliklerinde öğretmenlere yardımcı olmak için teknisyen; büro işlerini yürütmek üzere büro memuru, kütüphane ile ilgili işleri yürütmek üzere kütüphane memuru; aracı bulunan okullarda şoför; temizlik hizmetlerini yürütmek üzere hizmetli; bahçeyle ilgili görevleri yürütmek üzere bahçıvan; okulun ısınma işlerini yürütmek üzere kaloriferci; bina ve tesisler ile araç ve gerecin güvenliğini sağlamak üzere gece bekçisi, koruma memuru veya güvenlik görevlisi; ambar ve depoya ilgili görevleri yürütmek üzere ambar memuru; sağlık hizmetleri ve okul revirinin iş ve işlemlerini yürütmek üzere hemşire; yemekhanesi bulunan okullarda yemek çıkarılmasına yönelik iş ve işlemleri yürütmek üzere aşçı ve aşçı yardımcısı; ihtiyaç duyulan diğer alanlarda personel çalıştırılabilir.” ibaresi yer almaktadır.

Okulun eğitim öğretime hazır hale getirilmesi ve eğitim öğretim sürecinin planlanan programa uygun devam etmesi için kurumun temizliği, bina ve öğrenci güvenliğinin sağlanması, bina ve araç gereç yönünden gereken bakım ve onarımın yapılması, sınıf ısısının normal koşullarda tutulması, bahçe bakımı ve düzenlemesinin yapılması, öğrenci beslenme gereksinimlerinin giderilmesinde istihdam edilen yardımcı personelin nicel ve nitel açıdan yeterli olması önemli bir etkidir.

Okul öncesi eğitim kurumlarında eğitim alan öğrencilerin yaş aralığının 36-68 ay olduğu düşünüldüğünde kurumun yardımcı personel ihtiyacı çok daha fazla ön plana çıkmaktadır. Okul öncesi eğitim alan öğrenciler gelişim bakımından temizlik, giyinme, beslenme gibi özbakım becerileri ve güvenlik ihtiyacı yönünden bir yetişkinin yardımına ihtiyaç duyabilmektedir. Aynı zamanda ilk kez sınıf ortamında bulunan bu yaş grubu öğrenciler için hijyen, sağlıklı ve düzenli beslenme, yeterli ısıtmanın yapıldığı iyi havalandırılmış bir ortamda bulunma gibi unsurlar önem kazanmaktadır. Bu sebeple yardımcı personelin sayıca yeterliliği ve görevini yerine getirmesi önemlidir. Bunun yanı sıra yardımcı personeller öğrenci ve eğitim personeli ile etkileşim halinde olduğundan iletişim becerisinin yeterli oluşu ve olumlu davranış sergilemesi gibi kriterler de ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle yardımcı personelin bu alanlarda da yetkin olması önemlidir.

Okul öncesi eğitim kurumlarının kurumsal web sitelerinde yer alan teşkilat şeması incelendiğinde kurum yapısı ve kurumun bulunduğu bölge farklılıkları göz önüne alındığında çalışan yardımcı personellerin sayı ve görev alanları bakımından kurumlar arasında değişiklik gösterdiği görülmüştür.

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel sorunlarının neler olduğu, bu sorunların eğitim öğretim sürecine ve paydaşlara etkisinin belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi açısından bilgi sahibi olunması önem teşkil etmektedir.

Bu sebeple araştırmanın problem cümlesi “Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri nelerdir?” olarak belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerini ortaya çıkarmaktır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

- 1- Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?
- 2- Okul öncesi eğitim kurumlarında öğretmenlerin yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?
- 3- Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin yönetici görüşleri nelerdir?
- 4- Okul öncesi eğitim kurumlarında yöneticilerin yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

36-68 aylık yaş grubunu kapsayan öğrencilerin yer aldığı eğitim kurumları olan okul öncesi eğitim kurumlarında bu yaş grubu öğrenciler çeşitli alanlarda bir yetişkin desteğine ihtiyaç duyabilmektedir. Bu desteği verecek olan yardımcı personelin nicel ve nitel anlamda yeterli olması önemlidir. Kurumun eğitim öğretim sürecine hazır hale gelmesi, eğitim öğretim sürecinde sınıfların temizlenmesi, okul ve sınıf düzenin sağlanması, okulun ısıtılması, gerekli bakım ve onarımın düzenli olarak yapılması, bahçe düzen ve bakımının sağlanması, okul bina güvenliğinin sağlanması, beslenme ihtiyaçlarının giderilmesi gibi işler için yardımcı personelin sayıca yeterli ve görevinde yetkin olması önemlidir. Aynı zamanda yardımcı personelin öğrenci ve eğitim personeli ile etkileşim halinde olması iletişim ve olumlu davranış becerilerinin önemini de artırmaktadır.

Alanyazın tarandığında yardımcı personel ile ilgili çeşitli çalışmalara (Avcı ve Turhan, 2022; Ünver, 2019; Yavuz, 2011;) rastlanırken okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili araştırmaların sınırlı sayıda (Köse, Uzun ve Özaslan, 2018) olduğu görülmüştür. Bu araştırmadan elde edilecek olan sonuçlar ile okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilere göre yardımcı personel ile ilgili sorunların neler olduğu, yardımcı personel ile ilgili sorunların eğitim süreci ve paydaşlara etkisi, sorunlara kurum içi ve kurum dışı ürettikleri çözümler ile sorunların uzun vadeli ve kalıcı çözümüne ilişkin önerilerin ortaya konulması ile alanyazına katkı sağlamak ve uygulayıcılara bilgi vermek amaçlanmaktadır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin görüşme sorularını samimiyetle cevapladığı varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2023-2024 eğitim öğretim yılında Antalya ili Muratpaşa, Kepez ve Serik ilçelerine bağlı resmi okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenleri ve okul yöneticilerinin görüşleriyle sınırlıdır.

Bu araştırma okul öncesi eğitim kurumlarında temizlik hizmeti; bahçe ve bina güvenliğinin sağlanması hizmeti; öğrencilere kahvaltı/yemek çıkarılması hizmeti; makine, araç gereç bakım ve onarım hizmeti; yazı, dosya dağıtmak, toplamak, arşivlemek vb. büro işleri; bahçe düzenlemesi, bitki bakımı vb. bahçe işleri; gelenleri karşılamak, yönlendirmek ve yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine yönelik yardımcı personel ile ilgili sorunlar ve çözüm önerileri ile sınırlıdır. Okul ısınma işlerini, sağlık hizmetleri ve okul revirinin iş ve işlemlerini yürütmeye yönelik yardımcı personel ile ilgili sorunlar araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

Okul Öncesi Eğitim Kurumu: Okul öncesi eğitim çağı çocuklarına eğitim veren anaokulu, anasınıfı ile uygulama sınıfını ifade eder (MEB, 2014)

Anaokulu: Eylül ayı sonu itibarıyla 36-68 aylık çocukların eğitimi amacıyla açılan okulu ifade eder (MEB, 2014).

Anasınıfı: Eylül ayı sonu itibarıyla 57-68 aylık çocukların eğitimi amacıyla ilkokul bünyesinde açılan sınıfı ifade eder (MEB, 2014).

Uygulama Sınıfı: Ortaöğretim kurumlarında çocuk gelişimi ve eğitimi alanında/programında eylül ayı sonu itibarıyla 36-68 aylık çocukların eğitiminin yapıldığı uygulama birimini ifade eder (MEB, 2014).

Yardımcı Hizmetler Sınıfı: Kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya

yaptırmak veya tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakımı ile ilgili hizmetleri yapmak veya kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi anahizmetlere yardımcı mahiyetteki görevlerde her kurumun özel bünyesine göre ve yine bu mahiyette olmak üzere ihdasına lüzum gördüğü yardımcı hizmetleri ifa ile görevli bulunanlardan 4 üncü maddenin (D) bendinde tanımlananların dışında kalanları kapsar (DMK, 1965).



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde eğitim, temel eğitim genel müdürlüğü, okul öncesi eğitim, okul öncesi eğitimin amaçları, okul öncesi eğitimin ilkeleri, Türkiye’de okul öncesi eğitim, Türkiye’de okul öncesi eğitim kurumları, okul öncesi eğitim kurumlarında personelin görev, yetki ve sorumlulukları, okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel istihdam şekilleri, insan kaynakları yönetimi başlıklarına ve araştırma problemi ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Eğitim

Tezcan (2021) eğitimi, bireyin gerekli bilgi, beceri ve davranışlar elde etmesini sağlayan, bireyi yetişkin yaşamına hazırlayan, kişiliğinin gelişmesine yardım eden ve bireyi esas alan bir süreç olarak tanımlar.

Milli Eğitim Temel Kanunu’nun (MEB, 1973) 18. maddesine göre; Türk milli eğitim sistemi, örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana bölümden kurulur. Örgün eğitim; okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsar. Yaygın eğitim ise örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar.

2.2. Temel Eğitim Genel Müdürlüğü

Temel Eğitim Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri şunlardır (Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2018):

1. Okul öncesi ve ilköğretim okul ve kurumlarının yönetimine ve öğrencilerinin eğitim ve öğretimine yönelik çalışmalar yapmak ve belirlenen politikaları uygulamak,
2. Okul öncesi ve ilköğretim okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitaplarını, eğitim araç-gereçlerini hazırlamak veya hazırlatmak ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak,
3. İlköğretim öğrencilerinin barınma ihtiyaçlarının giderilmesi ve maddî yönden desteklenmesi ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
4. Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

2.3. Okul Öncesi Eğitim

Okul öncesi eğitim, mecburi ilköğrenim çağına gelmemiş çocukların eğitimini kapsar ve isteğe bağlıdır (MEB, 1973). Okul öncesi eğitim 0-6 yaş grubu çocukların bedensel, bilişsel, sosyal, duygusal ve özbakım becerileri yönünden gelişimlerinin desteklendiği, temel becerilerin kazanılmasını hedefleyen, bireysel özellikleri ve gelişim düzeylerini dikkate alan, zengin uyarıcı imkanları sunan, yerel ve evrensel değerler kazandıran bir eğitim sürecidir (Buldur, 2020; Erdoğan, 2010).

2.4. Okul Öncesi Eğitimin Amaçları

Okul öncesi eğitiminin amaç ve görevleri, millî eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak (MEB, 2024);

1. Çocukların beden, zihin ve duygu gelişimlerini desteklemek ve iyi alışkanlıklar kazanmalarını sağlamak,
2. Toplumsal hayata uyum sağlamalarını desteklemek,
3. Onları ilkokula hazırlamak,
4. Şartları elverişsiz olan çevrelerden ve ailelerden gelen çocuklar için ortak bir yetiştirme ortamı sunmak,
5. Çocukların Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarını sağlamaktır.

2.5. Okul Öncesi Eğitimin İlkeleri

Okul Öncesi Eğitim Programı, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununun 2. maddesinde ifade edilen “Türk Millî Eğitiminin Genel Amaçları” temel alınarak hazırlanmıştır. Bu bağlamda okul öncesi eğitimin program geliştirme sürecinde göz önünde bulundurulacak ilkeler şunlardır (MEB, 2024):

1. Okul öncesi eğitim çocukların bilişsel, dil gelişimi, sosyal ve duygusal, fiziksel gelişimini ve sağlığını desteklemeli ve onları ilkokula hazırlamalıdır.
2. Okul öncesi eğitim, çocukların gereksinimlerine ve bireysel farklılıklarına uygun olmalıdır.

3. Okul öncesi eğitim sosyoekonomik düzeyi, dili, kültürü, cinsiyeti, bireysel gereksinimi ne olursa olsun tüm çocukların gelişimini en üst düzeyde desteklemelidir.

4. Çocukların, Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarına gereken önem verilmelidir.

5. Okul öncesi eğitim programı, farklılıklara ve çok kültürlülüğe karşı duyarlıdır. Çocukların bireysel, toplumsal, kültürel farklılıkları tanınması ve başkalarına saygı göstermesi desteklenmelidir.

6. Okulöncesi eğitim kurumlarında demokratik eğitim anlayışına uygun, kapsayıcı öğrenme ortamları hazırlanmalıdır.

7. Planlamalar yapılırken bütün çocukların ilgi ve gereksinimlerinin yanı sıra ailenin, çevrenin ve okulun olanakları da göz önünde bulundurulmalıdır.

8. Okul öncesi eğitimde öğrenme süreci planlanırken öğretim ilkeleri (somuttan soyuta, bilinenden bilinmeyene, nesnellik ve açıklık gibi) göz önünde bulundurulmalıdır.

9. Hareket ve kavrama yakından ilişkili olduğundan hava koşulları ne olursa olsun her gün en az bir veya bir buçuk saat açık alanda etkinlikler planlanarak çocukların doğaya, diğer canlılara olan ilgi ve farkındalıklarının artırılması desteklenmelidir.

10. Çocukların düşüncelerini farklı ortamlarda ve farklı yollarla temsili şekilde ifade etmelerine ve yansıtmalarına önem verilmelidir.

11. Çocukların hayal güçleri, yaratıcı ve eleştirel düşünme becerileri, bilişsel esneklikleri, üst bilişsel becerileri, yaşam becerileri ve iletişim becerileri geliştirilmelidir.

12. Okul öncesi eğitim çocukların sevgi, saygı, iş birliği, sorumluluk, müsamaha, yardımlaşma, dayanışma, adalet ve paylaşma gibi duygu ve davranışlarını geliştirmelidir.

13. Okul öncesi eğitim, çocukların olumlu ve gerçekçi benlik algısı oluşturmalarını, kendilerine saygı ve güven duymalarını desteklemeli; onlara dürtü kontrolü ve öz denetim kazandırarak sınırlar içinde özgürlüklere sahip olduklarını hissettirmelidir.

14. Çocukların kendilerinin ve başkalarının duygularını farketmelerini desteklenmeli, empatik beceri geliştirmeleri ve kişiler arası sorunları yapıcı bir şekilde çözmelerine olanak sağlanmalıdır.

15. Çocuklar, yetişkinlerle güvenli ve tutarlı bir ilişki kurduklarında kendilerini güvende ve özgür hissederler. Bu nedenle öğretmenler çocuklarla kurdukları olumlu, sürekli

ve duyarlı etkileşimler ile psikolojik yakınlık hissini oluşturmali ve güvenli bağlanmayı sağlamalıdır.

16. Çocukların bağımsız davranışlar geliştirmeleri desteklenmeli; yardıma gereksinim duyduklarında yetişkin desteği, rehberliği ve güven verici yakınlığı sağlanmalı, çocukların başkalarına yardım edebileceği fırsatlar oluşturulmalıdır.

17. Öğrenme sürecinde çocukların fikirlerine saygı gösterilmeli, karar verme, plan yapma ve değerlendirme süreci ortaklaşa yönetilmelidir.

18. Öğretmenler, çocukların içsel disiplin geliştirmeleri için hem çocuklara özgürlük vermeli hem de kuralları belirli olan bir yapı oluşturmali. Bu yapı; çocuklara güvende olduklarını hissettirir, güvende olan çocuklar ise inisiyatif olarak keşif sürecine başlar.

19. Rutinler, çocukların ne zaman, ne olabileceğini tahmin etmelerine yardımcı olarak güvende hissetmelerini ve özgüven duymalarını, değişime ayak uydurmalarını, geçmişi, bugünü ve geleceği anlamalarını kolaylaştırır. Ayrıca günlük, haftalık ve yıllık olarak tekrar edilen etkinlikler çocukların hafızalarını güçlendirir ve iyi alışkanlıklar geliştirmelerine yardımcı olur. Bu nedenle öğretmenler günlük, haftalık ve yıllık olarak tekrarlanan düzenli etkinlikler planlamalıdır.

20. Oyun, bu yaş grubundaki çocuklar için en etkili öğrenme yöntemidir. Bu nedenle eğitim programında çocukların oynayabileceği her tür oyuna yer verilmelidir.

21. Gelişim ve öğrenme, çok sayıda sosyal ve kültürel ortam içinde gerçekleşir ve bu ortamlardan etkilenir. Bu noktada öğretmenler, sosyokültürel ortamların ve aile yaşantısının çocukların öğrenmeleri üzerinde etkili olacağını göz önünde bulundurmalıdır. Eğitim sürecine çocukların, ailelerin ve toplumun etkin katılımı sağlanmalıdır.

22. Okul öncesi eğitim ile okul öncesinde rehberlik hizmetleri bütünleştirilmeli ve rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde okul öncesi eğitimin felsefesi dikkate alınmalıdır.

23. Okul öncesi eğitim programının değerlendirilmesi kapsamında her bir çocuğun bireysel gelişim değerlendirmesi, öğretmenin öz değerlendirmesi ve programın değerlendirilmesi düzenli ve sistematik olarak yapılmalıdır.

24. Değerlendirme sonuçları çocukların, öğretmenin ve okul öncesi eğitim programının geliştirilmesi amacıyla etkin olarak kullanılmalıdır.

25. Öğretmenler, devamlı olarak kendilerini geliştiren ve yaptıkları uygulamaları eleştirel gözle yeniden değerlendiren bireyler olmalıdır.

2.6. Türkiye’de Okul Öncesi Eğitim

Türkiye’de okul öncesi eğitimin başlangıcı mecburi olmayan ve 5-6 yaş grubu çocukların bulunduğu sıbyan mektepleri olarak kabul edilmektedir.

1910’lu yıllarda 4-6 yaş aralığındaki çocukların eğitimi için ana mektebi açılmış ve 1915 yılında Ana Mektepler Nizamnamesi yayımlanmıştır (Bardak, 2010). Buna göre anaokulları ücretli ve ücretsiz olarak aynı zamanda ilkokula bağlı ya da bağımsız olarak açılabilen kurumlar şeklindedir (Buldur, 2020).

1953 yılında 35 maddeden oluşan Ana Okulları Yönetmeliği yayımlanmıştır. Bu yönetmelik kapsamında anaokuluna devam eden çocuklar iki farklı yaş grubuna ayrılmıştır. 3. yaştan başından 4. yaştan sonuna kadar olan çocuklar için çocuk yuvaları, 5. yaştan başından ilkokula başlayana kadar olan çocuklar için çocuk bahçesi bölümü oluşturulmuştur (MEB, 1954).

1989 yılında Okul Öncesi Eğitim Programı yayımlanmış, 4-5 yaş grubu çocukların devam ettiği okul öncesi eğitim kurumları anaokulları, anasınıfları ve uygulama sınıfları olarak belirtilmiştir. Bu yaş grubu çocukların zihin, dil, beden ve hareket, sosyal ve duygusal gelişim alanlarına yönelik amaçlar belirtilip ünitelere yer verilmiştir (MEB, 1989).

1994 yılında 0-72 aylık gruptaki çocuklar için üç farklı yaş grubunda Okul Öncesi Eğitim Programı hazırlanmıştır. Bu gruplar; 0-36 aylık çocuklar için Kreş Programı, 37-60 ay çocuklar için Anaokulu Programı, 61-72 ay çocuklar için ise Anasınıfı Programıdır (MEB, 2024).

2002 yılında okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden 36-72 aylık çocuklar için psikomotor, sosyal ve duygusal, bilişsel, dil gelişiminin desteklenmesi ve öz bakım becerilerinin kazandırılmasını amaçlayan Okul Öncesi Eğitim Programı hazırlanmıştır (MEB, 2024).

2006 yılında Okul Öncesi Eğitim Programı, çocukların gelişim özellikleri 36-48 ay, 48-60 ay, 60- 72 ay biçiminde gruplanarak her yaş grubuna yönelik psikomotor, sosyal ve duygusal, dil, bilişsel gelişim ve öz bakım becerileri alanlarında amaç ve kazanımlar düzenlenerek güncellenmiştir (MEB, 2024).

2013 yılı Okul Öncesi Eğitim Programında çocukların bilişsel gelişim, motor gelişim, sosyal duygusal gelişim, dil gelişimi ve öz bakım becerileri alanındaki gelişim özellikleri dikkate alınarak 36-48 ay, 48-60 ay ve 60-72 ay olarak farklı yaş gruplarına göre kazanım ve göstergeler yer almıştır (MEB, 2013).

2024 yılı Okul Öncesi Eğitim Programında okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden 36-72 aylık çocukların gelişim özellikleri doğrultusunda bilişsel, dil, sosyal ve duygusal, fiziksel gelişim ve sağlık özellikleri alanlarında kazanım ve göstergeler yer almıştır (MEB, 2024).

2.7. Türkiye’de Resmi Okul Öncesi Eğitim Kurumları

Okul öncesi eğitim kurumları, Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği’ne (MEB, 2014) göre anasınıfı, anaokulu ve uygulama sınıfı olmak üzere üç farklı kurum türünü kapsar:

Anaokulu; eylül ayı sonu itibarıyla 36-68 aylık çocukların eğitimi amacıyla açılan okulu,

Ana sınıfı; eylül ayı sonu itibarıyla 57-68 aylık çocukların eğitimi amacıyla ilkokul bünyesinde açılan sınıfı,

Uygulama sınıfı; ortaöğretim kurumlarında çocuk gelişimi ve eğitimi alanında/programında eylül ayı sonu itibarıyla 36-68 aylık çocukların eğitiminin yapıldığı uygulama birimini ifade etmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı okul öncesi kalkınma planlarında okullaşma oranlarının 3 yaş %50, 4 yaş %70, 5 yaş %100 okullaşma hedefleri ve okul öncesi kalkınma eylem planı çerçevesinde 100 ve üzeri öğrencisi bulunan anasınıflarında daha iyi bir eğitim verilmesi adına anaokuluna dönüştürülme planına istinaden Antalya ilinde 100 ve üzeri öğrencisi bulunan anasınıfları 2022-2023 eğitim öğretim yılından itibaren bağımsız anaokuluna dönüştürülmüştür (Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2022).

2.8. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Personelin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği’ne (2014) göre bir okul öncesi eğitim kurumunda müdür, müdür yardımcısı, öğretmen, destek

eğitim personeli, uzman ve usta öğreticiler, rehber ğretmen, bölüm Őefi ve diğer personel görev alabilir. Araştırmaya konu olan okul öncesi eğitim kurumlarındaki yardımcı personel Devlet Memurları Kanunu'nda (1965) yardımcı hizmetler sınıfında yer alırken Okul ncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde (2014) diğer personel Şeklinde karşılık bulunmaktadır.

2.8.1. Müdür

Okul ncesi eğitim ve ilköğretim kurumları, ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda diğer çalışanlarla birlikte müdür tarafından yönetilir. Müdür; okulun ğrenci, her türlü eğitim ve ğretim, yönetim, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitici ve sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, taşımalı eğitim, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler ve benzeri görevler ile Bakanlık ve il/ile millî eğitim müdürlüklerince verilen görevler ile görev tanımında belirtilen diğer görevlerin yerine getirilmesini sağlar (MEB, 2014).

Müdür, okulun yönetimini; kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, plan, program ve emirler doğrultusunda planlar, organizasyon, koordinasyon görevlerini yerine getirir, uygulama ve denetimini yapar. Personelin performansını değerlendirerek, yüksek verim elde etmek için tedbirler alır. Okulu ile ilgili iyileştirme önerilerini amirlerine sunar. Astlarına yetki ve sorumluluk devrederek, işlerin daha rasyonel yürümesini ve astlarının ihtiyaç duyulan alanlarda iyileşmelerini sağlar. dllendirilecek personeli tespit eder. Kendisine bağlı personelin sicil raporlarını doldurur. Amirleri tarafından istenildiğinde okulu ile ilgili faaliyetleri bir rapor halinde sunar, astlarından gelen nerileri değerlendirir. alışmaları ile ilgili işlerin değerlendirmesini yapar (MEB, 2000).

2.8.2. Müdür Yardımcısı

Müdürün ve müdür başyardımcısının olmadığı zamanlarda müdüre veklet eder. Müdür yardımcısı, görev tanımında belirtilen görevler ile müdür tarafından verilen görevleri yerine getirir. Müdür yardımcısı, okulda kendilerine verilen nöbet görevini yerine getirir, nöbetçi ğretmen ve öğrencileri izler, nöbet raporlarını inceler, varsa sorunları müdür başyardımcısına veya müdüre bildirir (MEB, 2014).

2.8.3. Öğretmen

Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'ne (2014) göre;

1. Okul öncesi ve ilköğretim kurumu öğretmenleri, kendilerine verilen grup/sınıf/şubede eğitim ve öğretim faaliyetlerini, eğitim ve öğretim programında belirtilen esaslara göre planlamak ve uygulamak, ders dışında okuldaki eğitim ve öğretim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda mevzuatta belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.
2. Öğretmenlere, eğitim, öğretim ve yönetim görevlerinden başka bir görev verilemez.
3. Okul öncesi eğitim kurumlarında sabah ve ikinci kahvaltısı esnasında çocuklarla birlikte bulunur, grubundaki çocukların düzenli bir şekilde yemek yemelerini sağlar.
4. Bağımsız anaokulu, ana sınıfı ve uygulama sınıfı öğretmenleri okul öncesi eğitim öğrencilerinin bulunduğu alanlarda, kendi devrelerinde ve etkinlik saatleri dışındaki zamanlarda nöbet tutarlar.

2.8.4. Diğer Personel

Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'ne (2014) göre okullarda;

- a) Bakım, onarım ve uygulama sınıfları dâhil alanlarıyla ilgili hizmetleri yürütmek, eğitim ve öğretim etkinliklerinde öğretmenlere yardımcı olmak için teknisyen,
- b) Büro işlerini yürütmek üzere büro memuru, kütüphaneyle ilgili işleri yürütmek üzere kütüphane memuru,
- c) Aracı bulunan okullarda şoför,
- ç) Temizlik hizmetlerini yürütmek üzere hizmetli,
- d) Bahçeyle ilgili görevleri yürütmek üzere bahçıvan,
- e) Okulun ısınma işlerini yürütmek üzere kaloriferci,
- f) Bina ve tesisler ile araç ve gerecin güvenliğini sağlamak üzere gece bekçisi, koruma memuru veya güvenlik görevlisi,
- g) Ambar ve depoya ilgili görevleri yürütmek üzere ambar memuru,

ğ) Sağlık hizmetleri ve okul revirinin iş ve işlemlerini yürütmek üzere hemşire,

h) Yemekhanesi bulunan okullarda yemek çıkarılmasına yönelik iş ve işlemleri yürütmek üzere aşçı ve aşçı yardımcısı,

ı) İhtiyaç duyulan diğer alanlarda personel çalıştırılabilir.

Personelin görevleri, ilgili mevzuatı çerçevesinde okul müdürünce belirlenerek ilgililere yazılı olarak tebliğ edilir (MEB, 2014).

Kadrolu personel dışında, ücretleri genel bütçe veya bütçe dışı kaynaklarca karşılanarak hizmet satın alma yoluyla çalıştırılacak personelin görevlerine ilişkin esas ve usuller sözleşmeyle belirlenir (MEB, 2014).

Yönetmeliğe göre bir okul öncesi eğitim kurumunda, okulun eğitim öğretime hazır hale getirilmesi ve eğitim öğretim sürecinin düzenli devam etmesi için kurumun temizliği, okul güvenliğinin sağlanması, bina ve araç gereç yönünden gereken bakım ve onarımın yapılması, sınıf ısısının normal koşullarda tutulması, bahçe bakımı ve düzenlemesinin yapılması, öğrenci beslenme gereksinimlerinin giderilmesi istihdam edilen yardımcı personelin görevidir.

1981 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Tebliğler Dergisi'nde yayımlanan 2092 sayılı Temizlik Rehberi konulu genelgeye göre; hizmetlilerin temizlik işleri ile ilgili görev ve sorumlulukları şu şekildedir: “Kendilerine verilen ünitelerin temizlik işlerini en iyi şekilde yerine getirmekle yükümlüdürler. Temizlik araç-gereçlerinin temiz, ekonomik ve sağlık kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasından ve bakımından sorumludurlar.”

Yayımlanan genelgeye göre, okul hizmetlileri okulun temizliğinden sorumluyken aynı zamanda temizlik araç gereçlerinin temiz, ekonomik ve hijyenik kullanımından da sorumludurlar.

Milli Eğitim Bakanlığı Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı (2009) tarafından yayımlanan Okullardaki Ortak Kullanım Alanlarının Hijyeni konulu genelgeye göre bakanlığa bağlı tüm öğretim kurumlarının ortak kullanım alanlarının temizliği konusunda alınması gereken önlemlerden bazıları şöyledir: “tuvaletler; yeterli havalandırma düzeneğine sahip olmalı, sürekli suyu olmalı, kanalizasyon bağlantısı bulunmalı, yoksa en kısa sürede bu bağlantı sağlanmalı, sıvı sabun, kağıt havlu ve peçete bulunmalı, sık sık kontrol edilerek eksiklikler giderilmelidir. Öğrencilerin tuvaletteki lavabo çeşmelerinden su içmeleri önlenmeli, okulda uygun görülen yerlere çeşme yaptırılarak içme suyu temin edilmeli, su depoları periyodik

olarak temizlenmeli ve klorlanmalıdır. Okullarımızın, kullanılan bölümlerine kapaklı çöp kovaları konulmalı, uygun yerlere mümkünse çöpleri ayrıştırmak amacıyla kağıt, cam vs. için ayrı ayrı geri dönüşüm kutuları bulundurulmalı ve çöpler düzenli olarak alınmalıdır. Okuldaki koridorlar temiz, düzenli ve duvarları boyalı olmalı, ortak alanları günlük temizliği yapılmalı, kuru süpürmenin tozların bir bölümünü havaya kaldıracağından tercihen yıkanmalı veya ıslak paspas ile silinmeli ve rutin aralıklarla dezenfeksiyonu yapılmalıdır. Okulun tüm bölümlerinde, Sağlık Bakanlığının ilgili mevzuatı gereğince haşere ve kemirgenlere karşı gerekli önlemler alınmalıdır. Okul/kurumların, bahçesi temiz ve etrafı çevrili olmalı, zararlı canlıların çoğalmasına sebep olabilecek ve kirliliğe yol açacak çöp ve atık yığınları ile su birikintileri oluşmaması için gerekli tedbirler alınmalıdır.”

2.9. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İstihdam Şekilleri

Okullarda yardımcı personeller kadrolu, okul aile birliği tarafından hizmet satın alma yoluyla, İŞKUR aracılığıyla ve sürekli işçi olarak istihdam edilmektedir.

2.9.1. Kadrolu Personel

Kadrolu personel devlet tarafından atama usulü ile göreve getirilip sürekli istihdam edilen personeldir (DMK, 1965; Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik, 2002). Kamu kurum ve kuruluşları, her yılın bütçe imkanları, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar ile hizmet gereklerini de dikkate alarak bir personel planlaması yapar. Devlet memurluğuna kadrolu personel atamaları KPSS veya EKPSS sınav sonucuna göre yapılmaktadır (Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik, 2002).

2.9.2. Okul Aile Birliği Tarafından İstihdam Edilen Yardımcı Personel

Milli Eğitim Bakanlığı Okul Aile Birliği Yönetmeliği'nde (2012) okul aile birliğinin kuruluş amacı “Okul ile aile arasında bütünleşmeyi gerçekleştirmek, veli ile okul arasında iletişimi ve iş birliğini sağlamak, eğitim ve öğretimi geliştirici faaliyetleri desteklemek, okulun ve maddi imkânlardan yoksun öğrencilerin eğitim ve öğretimle ilgili zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak üzere okullar bünyesinde tüzel kişiliği haiz olmayan birlikler kurulur.” şeklinde açıklanmıştır. Aynı yönetmelikte birliğin görev ve yetkileri arasında

“okulun ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet satın almak, bu hizmetlere ilişkin sosyal güvenlik primi, vergi ve benzeri ödemelerin yapılmasını sağlamak. Birlik tarafından istihdam edilen personel nedeniyle oluşabilecek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve benzeri giderler için karşılık ayrılmasını sağlamak.” maddesi yer almaktadır. Bu madde uyarınca okul aile birliği tarafından okulda hizmet satın alma yoluyla yardımcı personel istihdamı sağlanabilmektedir. İstihdam edilen yardımcı personelin giderleri okul aile birliği tarafından karşılanmaktadır. Okul aile birliği gelirleri; ayni, nakd , şartlı/şartsız bağış ve yardımlardan, okulların bünyesindeki kantin ve benzeri yerlerin işlettirilmesi, gerektiğinde işletilmesinden elde edilen gelirlerinden, kamu kurum ve kuruluşları, özel hukuk tüzel kişilikleri ve gerçek kişilerin, örgün ve yaygın eğitim kurumları bünyesinde eğitim ve öğretimin yapıldığı saatler dışında gerçekleştirecekleri sosyal, kültürel, sportif, kurs, proje, sınav, toplantı, kampanya ve benzeri gelir getirici etkinliklerinden sağlanan gelirlerden, diğer gelirlerden, oluşmaktadır (MEB, 2012).

Millî Eğitim Bakanlığı Okul ncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği’ne (2014) göre (Başlığı ile Birlikte Değişik: RG-14/10/2023-32339) “Okul ncesi eğitim hizmeti resmi okul öncesi eğitim kurumlarında ücretsizdir. Ancak okul öncesi eğitim kurumlarında çocukların okulda geçirdikleri sredeki temel ihtiyaçlarını, öz bakım süreçlerini ve eğitim programının uygulanmasını desteklemek amacıyla katkı payı alınır. Alınacak bu katkı payı, katkı payı tespit komisyonunca nisan ayında tespit edilir.”

2.9.3. İşKUR Aracılığıyla İstihdam Edilen Yardımcı Personel

Okul ncesi eğitim kurumlarında Türkiye İş Kurumu (İşKUR) aracılığıyla istihdam edilen yardımcı personel toplum yararına programlar kapsamında çalışmaktadır.

“Toplum Yararına Programlar (TYP); afet, salgın, acil durum dönemlerinde ve diğer mücbir sebeplerde kamu hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlamak üzere Türkiye İş Kurumu tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında kamu kurum ve kuruluşları iş birliği yapılarak düzenlenen programlardır.” (Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Toplum yararına programlara başvuru ve katılım şartları; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak, kuruma kayıtlı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, Emekli ve malul aylığı almamak, ğrenci olmamak (açık ğretim öğrencileri hariç), 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında SGK'ya bildirilmiyor olmak ve isteğe bağlı sigortalılık hariç aynı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olmamak veya belirtilen kapsamda sigortalı sayılmamaktır (Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

TYP'lerde haftalık yararlanma süresi 45 saattir. Bir katılımcı TYP'den en fazla 9 ay yararlanabilir ve TYP'nin süresi uzatılamaz. Katılımcıların TYP'ye devamı zorunludur. Katılımcılar yüklenici ve kuruma bilgi vermek ve her ikisinden de onay almak koşuluyla hafta tatili ve resmi tatiller hariç 5 güne kadar ücretsiz izin kullanabilmektedir. TYP kapsamında çalışacak olanların seçiminde noter kurası yöntemi, liste yöntemi veya yüzde seksen noter kurası yüzde yirmi liste yöntemi olmak üzere 3 farklı yöntem uygulanır. Yöntemlerden hangisinin kullanılacağı programın niteliğine ve özelliğine göre Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından belirlenmektedir (Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

2.9.4. Sürekli İşçi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (1965) göre; “(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan” personeldir.

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlardan ilgili kanunda yazılı şartları taşıyanlar yazılı başvuru yaptıktan sonra idarelerince yapılan yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınav sonunda başarılı olanlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/D maddesine göre sürekli işçi kadrolarına geçirilmiştir (Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 2017).

2.10. İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi; örgütte gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politikalar oluşturma, planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplindir. Bu faaliyetler hem örgüt amaçlarını gerçekleştirebilecek hem çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabilecek hem de örgütün topluma karşı sorumluluğunu yerine getirebilecek şekilde düzenlenmelidir (Yüksel, 2000).

Canman'a (1995) göre; insan kaynakları yönetimi, insanı örgütün merkezinde gören, örgüt çalışanlarına değişen bir maliyet unsuru olarak değil, değerli varlıklar olarak bakan ve örgütsel amaçlara ulaşmada çalışanın katkısı olduğunu kabul eden bir yaklaşımdır.

İnsan kaynakları yönetiminin temel amaçlarından birincisi, insan kaynaklarını örgütün amaçları doğrultusunda en verimli şekilde harekete geçirmek; ikincisi ise, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması ve mesleki bakımdan gelişmelerini sağlamaktır (Palmer ve Winters, 1993).

Eğitim örgütlerinde insan kaynağı ile ifade edilen yöneticiler, öğretmenler, teknik personel, danışma personeli, memurlar ve büro personeli, diğer şekillerde istihdam edilen personeldir (Öztay, 2006).

2.10.1.İnsan Kaynakları Yönetiminin İlkeleri

İlkeler örgütlerde insan kaynağına yönelik faaliyetlerin bütünlük içinde ve istikrarlı bir şekilde yürütülmesine olanak tanır. İnsan kaynakları yönetiminde ortak ilkeler geliştirilmiştir. Başlıcaları; yeterlilik, kariyer, eşitlik, güvence ve yansızlık ilkeleridir (Yüksel, 2000).

Yeterlilik İlkesi: Bu ilke liyakat olarak da adlandırılmaktadır. Liyakat, görevi başarı ile yapabilme gücünü ifade eder. Yeterlilik ilkesi dar anlamda bir göreve en uygun kişinin getirilmesini, geniş anlamda ise etkili ve verimli bir personel sisteminin kurulmasına olanak veren kural ve uygulamalar bütünüdür (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001).

Kariyer İlkesi: Kariyer, bir insanın yıllar içinde herhangi bir iş alanında deneyim ve yetenek kazanması, sürekli olarak ilerlemesidir (Adal, 1966, aktaran: Tortop, 1994 s. 92). İnsan kaynakları yönetiminde işe alım yapılırken bilgi ve yeteneğe göre personel seçimi yapılması yeterli olmayıp aynı zamanda personeli örgütte tutabilmek için uygun çalışma ve yükselme imkanları sağlanmalıdır (Yüksel, 2000).

Eşitlik İlkesi: Personellere işe alımdan işten uzaklaştırmaya kadar dil, din, ırk, cinsiyet, düşünce ve inanç ayrımı gözetmeden eşit bir tutum sergilenmesi gerekir (Tutum, 1979, aktaran: Sabuncuoğlu, 1997 s. 44). Özellikle işe alım ve işte yükselmede fırsat eşitliği tanınmalı, personelin bilgi, beceri, donanım, kişilik ve yeteneklerinin dışında kriterlere yer verilmemelidir (Sabuncuoğlu, 1997).

Güvence İlkesi: Personel ağır bir kusur işlemediği sürece işini ve işe bağlı haklarını kaybetmemesi gerekir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001). Bu ilke doğrultusunda iş

güvencesi ve makam güvencesi olmak üzere iki tür güvenceden bahsedilebilir. İş güvencesi, kişinin haklı nedenler olmadan işten çıkarılmamasını; makam güvencesi, yükseldiği makamdaki görevini koruyabilmesini ifade eder (Yüksel, 2000).

Yansızlık İlkesi: Bu ilke siyasal amaçlı atamalardan korunmayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda yönetimin astlara karşı tutumu olarak da ele alınmaktadır (Yüksel, 2000). İnsan kaynakları yönetimi çalışmaları sürekli biçimde insanları değerlendirme ve yönlendirmeyi içermektedir. Bu çalışmalar sırasında insanların tarafsız bir biçimde değerlendirmesi bir zorunluluktur. Bu konuda küçük bir güvensizlik insan kaynakları çalışmalarını verimsiz hale getirir (Fındıkçı, 1999).

2.10.2.Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci

1. İnsan Kaynakları Planlaması

Örgütün ihtiyaç duyacağı personelin nicelik ve nitelik yönünden belirlenmesi ve bu personel ihtiyacının nasıl ve ne derece karşılanabileceğinin tespit edilmesi faaliyetleridir (Yüksel, 2000). İyi bir insan kaynakları planlaması güncel ve gelecekteki personel ihtiyacını kapsamaktadır. İnsan kaynakları planlamasında işe uygun personel seçimi için iş gerekliliklerinin bilinmesi gerekir. İş analizi gelecekteki personel ihtiyaçları ve diğer yönetim fonksiyonlarına ilişkin değerli bilgiler sağlar (Lunenburg ve Ornstein, 2013). İş analizinde elde edilen veriler iş tanımını ve iş gereklerine dönüştürülür. İş tanımında işin tanıtılması, içerdiği görevler, ilişkili olduğu diğer işler ile işin gerektirdiği gözetime ilişkin bilgiler bulunur. İş gerekleri ise işi uygun biçimde yapabilmek için çalışanda bulunması gereken özellikler içerir (Uyargil, 2008).

2. İnsan Kaynakları Seçimi

Başvuran adaylar arasından işin gereklerine en uygun kişi ya da kişilerin belirlenmesidir (Sabuncuoğlu, 1997). Personel seçimi insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin önemli bir parçasıdır. Örgütteki personelin niceliği kadar görevi gerektiği gibi yerine getirecek yetenekte ve nitelikte olanların seçilmesi örgütün başarılı olmasında öneme sahiptir (Yılmaz, 2013).

3. İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Gelişimi

Eğitim ve geliştirme, çalışanların yetkinliklerini ve örgütsel performansını geliştirmeye yönelik tasarlanmış sürekli çabalar olarak ifade edilebilir. Eğitim, çalışanların

mevcut işlerindeki bilgi ve beceri eksikliklerini gidermeye yönelik uygulamalardır. Geliştirme ise daha uzun vadeye odaklanan bir öğrenmeyi kapsar ve çalışanları örgütteki değişim ve ilerlemelere ayak uydurmaları yönünde hazırlar (Mondy, 2017).

4. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme insan kaynakları yönetiminin en önemli işlevlerinden biridir. Performans değerlendirme, personelin tanımlanmış görevlerini belli bir zaman dilimi içerisinde ne düzeyde gerçekleştirdiğinin belirlenmesidir (Fındıkçı, 1999).

5. Ücretlendirme ve Ödüllendirme

Örgütsel etkinliği ve verimliliği artırmada önemli bir araç olan ücret, hem çalışanlar hem de işverenler için önemli bir konudur (Tunçer, 2011). İyi bir ücretlendirme programı; örgütte nitelikli personel ile çalışmak, memnun olunan personelin örgütte devamlılığını sağlamak, personeli isteklendirmek ve personelin performansını ödüllendirmek açısından örgüte destek sağlar (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Örgüt içinde personelin potansiyelini daha üst seviyeye taşımak için ödüllendirmenin önemli bir işlevi vardır (Ekinci, 2008).

2.11. İlgili Araştırmalar

2.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yavuz (2011) ilköğretim okullarında çalışan hizmetli personelin çalışma koşullarını tespit etmek ve okullardaki hizmetlerin gerçekleşme düzeyini belirlemek amacıyla yapmış olduğu araştırmada ilköğretim okullarındaki hizmetli personelin yetersiz olduğu, bu durumun hizmetli personelin çalışma koşullarını olumsuz etkileyerek uzun ve yorucu bir çalışma sürecine neden olduğu, okulların hizmetli ihtiyacının önemli bir kısmının geçici personel istihdamı ile sağlanmakta olduğu, kadrolu ve geçici hizmetlilerin çalışma koşullarında farklılıklara rastlandığı bulgularına ulaşmıştır.

Koşar, Sezgin ve Aslan'ın (2013) okul müdürlerinin yönetmelikler çerçevesinde yerine getirmek zorunda olmadıkları halde yapmak zorunda olduklarını düşündükleri işleri ve bu türden işleri gerçekleştirmede başvurdukları yöntemleri belirlemek amacıyla 21 okul müdürü ile görüşme yaptıkları çalışmada; okul müdürlerinin resmi görevleri ve eğitim-öğretim faaliyetleri dışında pek çok görevle ilgilendikleri, bu görevlerin uzun zaman aldığı, personel eksikliği, uygulamalardaki yanlışlıklar ve yetersiz planlama gibi etkenlerin bu işleri ortaya çıkaran nedenler arasında olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada okul

müdürlerinin yardımcı personel eksikliği ya da yetersizliği nedeniyle tuvalet temizliği, fotokopi, tamirat işleri, kalorifer yakma, boya, yazışma ve evrak takibi, bilgisayar işleri, çevre düzenlemesi, çöplerin toplanması, nakliye, güvenlik gibi işleri yaptıkları bulgularına ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin eğitim-öğretim ve yönetim işleri dışındaki işleri yaparken kişisel ilişkileri kullanmak, işin önem derecesine göre hareket etmek ve yetenekli öğretmenlerden yardım almak gibi yollar izlediği bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmada eğitim-öğretim ve yönetim işleri dışındaki işlerin azaltılması veya giderilmesine yönelik olarak öğrenci ve öğretmen sayısına göre yardımcı personel görevlendirilmesi, okulların bağımsız bütçeye sahip olmaları, okulların etkin hale getirilmesi, yöneticilerin eğitime bakış açılarının değiştirilmesi, iş tanımlarının açık ve net hale getirilmesi yönünde öneriler getirilmiştir.

Ada, Küçükali, Alkan ve Dal (2014) okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların yönetim işlevleri bağlamında tespit edilmesini amaçladıkları araştırmada bağımsız anaokullarında çalışan toplam 19 öğretmen ile görüşme yapmış ve öğretmenlerin yönetim işlevleri alt başlıklarının tamamında bazı sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür. Araştırma sonucunda en çok karşılaşılan sorunların denetim, yardımcı personel, mesai saatleri, okul aidatları, okul bahçe alanları ve öğrenci sayıları konularında olduğunu tespit etmişlerdir.

Ertör ve Akan (2016) anasınıfı öğretmenlerinin personel hizmetleri ve genel hizmetlerde yaşadıkları sorunlara ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesini amaçlayan araştırmada 24 anasınıfı öğretmeni ile görüşme yapmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre personel hizmetlerinde öğrencilerin sabah erken saatte uyanmakta zorluk çektikleri, teneffüs ve ara imkânları olmaması nedeni ile öğretmenlerin zorluk yaşadığı, mesai saatlerinin yarım gün olması nedeni ile anasınıfı öğrencilerinin okulun imkanlarından daha az yararlandığı; yardımcı personellerin yetersiz olduğu, yardımcı personellerin nitelsiz olduğu, yardımcı personelin İŞKUR tarafından geç gönderildiği; hizmet içi eğitimlerin verimsiz geçtiği, hizmet içi eğitime katılım konusunda okul idaresinin desteklemediği, hizmet içi eğitimlerden haberdar olunmadığı, hizmet içi eğitimi düzenleyen (veren) kişilerin gereken önemi vermediği, hizmet içi eğitime katılımın maddi olarak desteklenmediği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Köse, Uzun ve Özaslan (2018) okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan yardımcı hizmetlilerin yeterlilikleri, eğitim öğretim sürecine olumlu/olumsuz katkıları, performans durumları ve seçilme sürecine ilişkin yönetici görüşlerinin incelenmesini amaçladıkları çalışmada okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan yardımcı hizmetlilerin okuldaki

eğitim öğretim sürecine farklı alanlarda dolaylı ve doğrudan olumlu katkılarının bulunduğu ancak neden oldukları olumsuz durumların da var olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin kurumlarında görev yapacak olan yardımcı hizmetlilerde olumlu kişilik özellikleri, dil ve iletişim becerileri gibi kişisel yeterliklerin yanında başta okul öncesi eğitim ve çocuk gelişimi alanı olmak üzere görev alanlarındaki diğer konularda da eğitilmiş ve sertifika sahibi olmak gibi mesleki yeterliliklerin bulunması gerektiğini ancak mevcut personellerin bu yeterliliklere sahip olmadıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin kurumlarında görev yapan yardımcı personeller arasında en fazla verimi hizmet satın alma yoluyla çalıştırılan personelden aldıkları ve yardımcı personellerin seçiminin okul yönetimi tarafından yapılması gerektiğini düşündükleri sonuçlarına ulaşmışlardır. Araştırmada okul öncesi eğitim kurumlarına yardımcı personel görevlendirmelerinde okul öncesi eğitim ve çocuk gelişimi alanlarında belli bir seviyede eğitim almış ve sertifika sahibi olan kişilerin öncelikli olarak tercih edilebileceği, mevcut personellerin hizmet içi eğitim kurslarına ya da halk eğitim merkezlerine yönlendirilerek bu alanlarda eğitim görmelerinin sağlanabileceği önerileri getirilmiştir.

Demir Yıldız (2018) okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan okul müdürlerinin, okul yönetiminde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm yollarının değerlendirilmesini amaçlayan araştırmasında okulların hizmetli ihtiyacının önemli bir kısmının geçici personel istihdamı ile sağlanmakta olduğu, kadrolu ve geçici hizmetlilerin çalışma koşullarında farklılıklara rastlandığı bulgularına ulaşmıştır. Okul müdürlerinin yönetim sürecinde karşılaştığı sorunlar arasında en sık karşılaşılan sorunların maddi yetersizlikler, yardımcı personel eksikliği ve velilerin anaokullarına karşı olumsuz ya da ilgisiz tutumları olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ünver'in (2019) devlet okulları yöneticilerinin okullarda görev yapan hizmetli personelden memnuniyet durumları ve beklentilerine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan araştırmasında okullarda görev yapan yardımcı hizmetler personelinin okulda farklı alanlarda katkılarının olduğu ancak bazı olumsuz durumların da var olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin okullarında görev yapacak olan yardımcı hizmetlilerin eğitim alarak mesleki anlamda yeterliliklerin artırılması gerektiğini ve okullarında çalışan mevcut personellerin çoğunluğunun mesleki yeterliliklere sahip olmadıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Okul yöneticilerinin kurumlarında çalışan yardımcı personeller arasında en çok verimi okul aile birliği bütçesinden hizmet alımı yoluyla çalıştırılan personelden aldıkları ve yardımcı personellerin seçiminin okul yönetimi tarafından

yapılması gerektiğini düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada okul aile birliği bütçesinden hizmet alımı yoluyla çalışan hizmetlilerin öğretmen ve öğrencilerle iletişimlerinin iyi olduğu, işi zamanında yaptıkları, işini yapması için uyarmaya gerek kalmadığı, çalışacak olan personeli kendilerinin seçtiği, memnun kalınmadığı zaman hizmetli personelin bir daha çalıştırılmadığı; İŞKUR kapsamında çalışan hizmetlilerin işlerini iyi yaptıkları, öğretmen ve öğrencilerle iletişimlerinin iyi olduğu, her zaman iyi çalışan personellerin görevlendirilmediği, görev tanımları sebebiyle temizlik dışında başka bir iş yaptırılmadığı; kadrolu hizmetlilerin kendilerine verilen görevi yaptıkları, okulu benimsedikleri, çalışma arkadaşlarıyla iletişimlerinin iyi olduğu, iş tecrübelerinin olduğu, sosyal hizmetlerden gelenlerin uyum farkları olduğu, verilen görevi yapıp yapmadıklarını takip etmek gerektiği, devlet memuru oldukları için işlerini garantili düşündükleri, çalışmaktan kaçındıkları bulgularına ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin çalışan hizmetli personelden beklentilerinin okulu sahiplenmeleri, görev bilinci olması, insan ilişkilerinin üst düzeyde olması gerektiği, temizliği iyi yapmaları, işini zamanında yapmaları, işini sahiplenmeleri, istekli çalışmaları, uyarıya gerek kalmadan işlerini yapmaları olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda okullarda yardımcı hizmetli personel görevlendirmelerinde personel seçiminin okul yönetimine bırakılabileceği, belli bir düzeyde eğitim almış olanların öncelikle tercih edilebileceği, mevcut personellerin eğitim görmelerinin sağlanabileceği önerileri getirilmiştir.

Özbakır ve Dilmaç'ın (2021) devlet ve özel okul öncesi kurumlarda görev yapan 8 okul yöneticisi ile görüşme yaparak okul öncesi kurumlarda görev yapan yöneticilerin, okul idaresinde yaşadıkları sorunlar ve çözüm yollarının ortaya konulmasını hedefleyen çalışmada öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini geliştirmemeleri, negatif kişilik özellikleri ve mesleki davranış göstermemeleri, maddi yetersizlik, velilerin anaokullarına karşı olumsuz tutumları, yardımcı personel eksikliği ve çalışma saatleri başlıklarını en sık rastlanan sorunlar olarak belirlemişlerdir. Araştırmada okul öncesi kurumlarda görev yapan yöneticilerin yardımcı personel eksikliklerinin ve maddi olanakların neden olduğu sorunları çözmek için İŞKUR, belediye ve özel şirketlerden yardım aldıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Avcı ve Turhan'ın (2022) okul müdürlerinin görüşlerine göre İŞKUR tarafından okullara yardımcı personel gönderme uygulamasının değerlendirmesini yapmak ve bu geçici personelin verimliliğini artırmak adına okul müdürlerinin önerilerini ortaya koymak amacıyla yaptıkları araştırmada 15 okul müdürü ile görüşmüşlerdir. Araştırmada okul müdürlerinin tamamının okullarda temizlik, güvenlik, bahçe işleri ve teknik işler için yardımcı personele ihtiyaç duyduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada okul müdürlerinin hepsinin okulların

ihtiyacını gidermesi ve işçilere ekonomik katkı sağlaması sebebiyle İŞKUR'un okullardaki personel istihdamını olumlu bulduğu; kültürel uyumsuzluk, işini düzgün yapmama, geçici çalışma, donanım ve tecrübe eksikliği gibi istihdamın olumsuz yönlerinin de olduğu bulgusu elde edilmiştir. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin İŞKUR tarafından görevlendirilen personele dair beklentilerinin kurum kültürüne uyum sağlama ve daha verimli çalışmaları olduğu bulgusuna ulaşılmış ve geçici personelde verimliliği artırmak amacıyla personelin mülakatla alınması, işin başarıya endeksli olması, denetimlerin sıklaştırılması, geçiciliğin ortadan kaldırılarak çalışma süresinin uzatılması önerilmiştir.

Çabuk (2024) okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin okul yönetiminde yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşlerini tespit etmek amacıyla resmi okul öncesi kurumlarında görev yapan 10 okul yöneticisi ile görüşme yaparak gerçekleştirdiği çalışmada okul yöneticilerinin okul yönetiminde karşılaştığı en önemli sorunların kaynak ve personel yetersizliği, veli ve öğrencilerin iletişimlerinden kaynaklı sıkıntılar, yönetmelikten kaynaklanan sorunlar ile öğrencilerin özel durumlarıyla ilgili problemler olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

2.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Reed ve Salazar (1998) araştırmalarında okul yöneticilerinin yardımcı personelin öğrenciler üzerinde rol model etkisine sahip oldukları, temizlik ve bina bakım ile ilgili işlerin yerine getirilmesinde, okulun verimli işleyişini kolaylaştırmada ve okul kültürünün şekillenmesinde etkili olduğu; öğretmenlerin yardımcı personelin iş yapma becerilerinin üzerlerinde etkili olduğu, okul iklimine etki ettiğine, öğrencilerle olumlu ilgilenme becerilerinden yoksun olmasının olumsuz etki yarattığı; hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin eğitim öğretim sürecinde belirli işlerin yerine getirilmesinde farklı görevlerdeki yardımcı personele güven ve ihtiyaç duydukları bulgularını ortaya koymuşlardır.

Adams, Bartram, Chartier ve Sims (2009) araştırmalarında okulda yeterli hijyen koşullarına sahip olan çocukların hijyen eğitimini günlük yaşamına aktarabileceklerini, öğrendikleri hijyen davranışlarını yetişkinlikte sürdürmeleri ve çevresine aktarmalarının muhtemel olduğunu; hijyen koşullarının yetersiz olduğu okullardaki çocukların hastalık riskiyle karşı karşıya olduklarını ve okuldaki kötü şartlar nedeniyle hasta olduklarında bu durumdan hem ailelerinin etkilendiğini hem de çocukların okul devamsızlığının artmasına sebep olacağını saptamıştır. Sınıftaki kötü hijyen koşullarının öğretme ve öğrenme üzerinde olumsuz etkiye neden olabileceğini belirtmişlerdir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Van Maanen'e (1979) göre nitel araştırma, bir şemsiye terim olup tanımlamaya, çözmeye, yorumlamaya ve anlamla ilgili terimlere ulaşmaya çalışan teknikleri kapsayan süreçler bütünüdür (Akt. Merriam, 2009/2018). Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların bağlı bulunduğu doğal ortam içinde gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya koyulmasını amaçlayan bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir. Nitel araştırmada amaç genelleme değil, bütüncül bir resim elde etmektir. Nitel araştırma çalışılan konuyu derinlemesine ve tüm olası ayrıntıları ile incelemeyi amaç edinmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Araştırmada okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerinin belirlenmesi amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden bütüncül çoklu durum deseni kullanılmıştır. Bu sayede araştırma problemine yönelik farklı durumların hem kendi içinde hem de karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Durum çalışması araştırmanın hem ürünü hem de nesnesi olabilecek nitel araştırma içerisindeki bir desen türüdür. Durum çalışması araştırması, araştırmacının gerçek yaşam, güncel sınırlı bir sistem (bir durum) ya da belli bir zaman içerisindeki çoklu sınırlandırılmış sistemler (durumlar) hakkında çoklu bilgi kaynakları (örneğin gözlemler, mülakatlar, görsel işitsel materyaller ve dokümanlar ve raporlar) aracılığıyla detaylı ve derinlemesine bilgi topladığı, bir durum betimlemesi ya da durum temaları ortaya koyduğu nitel bir yaklaşımdır. Durum çalışmasındaki analiz birimi birden fazla durum (çok mekânlı çalışma) veya tek bir durum (tek mekânlı çalışma) olabilir. Konuya ilişkin farklı bakış açıları ortaya koymak için araştırmacı genellikle çoklu durumları amaçlı bir şekilde belirler (Creswell, 2013/2018).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Antalya ili Muratpaşa, Kepez ve Serik ilçelerindeki okul öncesi eğitim kurumunda görev yapan 10 okul öncesi öğretmeni ve 10 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. 3 öğretmen ilkokula bağlı anasınıfında görev yaparken 3 öğretmen anasınıfından dönüşen bağımsız anaokulunda, 4 öğretmen de bağımsız anaokulunda görev yapmaktadır. 3 yönetici bünyesinde anasınıfı bulunan ilkokulda, 3 yönetici anasınıfından dönüşen bağımsız anaokulunda ve 4 yönetici de bağımsız anaokulunda görev yapmaktadır. Görüşme yapılan yöneticilerden 1 okul müdürü ve 2 müdür yardımcısı hem ilkokul hem de anasınıfının yöneticilik görevini sürdürmektedir.

Maksimum çeşitlilik örnekleme, araştırmacının bazı özellikler ve nitelikler açısından farklılaşan birey ya da durumları örneklem grubuna dahil ettiği bir amaçlı örnekleme stratejisidir. Bu yöntem önce özelliklerin belirlenmesini ardından bu özelliklerin farklı boyutlarını gösteren araştırma mekanlarının veya bireylerin bulunmasını gerektirir (Creswell, 2012/2020).

Maksimum çeşitlilik örnekleme, bireylerin çeşitliliğinin maksimum derecede temsil edilmesi amacıyla görece daha küçük bir örneklem grubu oluşturmaktır. Bu örnekleme yönteminde amaç, çeşitliliği oluşturarak genelleme yapmak değil, çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak veya farklı noktaları ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Patton'a (1987) göre maksimum çeşitlilik gösteren örneklem oluşturmak, örnekleme dahil olan her durumun kendine özgü boyutlarının detaylı şekilde tanımlanması ve farklı özellik gösteren durumlar arasında ortaya çıkabilecek ortak temalar ile bu temaların değerlerini ortaya çıkarması gibi en az iki fayda sağlar (Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Okul öncesi eğitim kurumları anasınıfı, anaokulu ve uygulama sınıfı gibi kurum bazında farklılık gösterdiğinden çalışma grubu anasınıfı ve anaokulu öğretmen ve yöneticilerinden oluşturulmuştur. Aynı zamanda Muratpaşa, Kepez ve Serik ilçeleri sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel açıdan farklılık gösteren ilçeler olduğundan bu ilçelerden çalışma grubu oluşturulmasına karar verilmiştir.

Çalışma grubu 10 okul öncesi eğitim kurumunun her birinden 1 öğretmen ve 1 yönetici olacak şekilde toplamda 10 öğretmen ve 10 yöneticiden oluşturulmuştur. Böylece aynı kurumdaki yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin hem

yönetici hem de öğretmen görüşleri açısından derinlemesine bilgi elde edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin demografik özelliklere göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Unvan	Kıdem Yılı	Kurum Türü	Öğretim Şekli
Ö1	K	32	L	Ö	7	AO	T
Ö2	K	38	L	UÖ	15	AS	T
Ö3	K	42	L	Ö	17	BAO	İ
Ö4	K	27	L	Ö	4	BAO	İ
Ö5	K	42	YL	UÖ	18	AO	İ
Ö6	K	38	L	UÖ	14	AS	İ
Ö7	K	45	YL	UÖ	14	BAO	İ
Ö8	K	31	L	Ö	8	BAO	İ
Ö9	K	38	L	UÖ	16	AO	İ
Ö10	K	37	L	UÖ	13	AS	T

Tabloda cinsiyet kadın K, erkek E; eğitim durumu Lisans L, Yüksek Lisans YL; unvan öğretmen Ö, uzman öğretmen UÖ; kurum türü anasınıfı AS, bağımsız anaokulu BAO, anasınıfından dönüşen bağımsız anaokulu AO; öğretim şekli ikili İ, tekli T ile belirtilmiştir.

Tablo 3.2.1’de öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde çalışma grubunda 10 kadın öğretmen olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaşı 27 ile 45 arasında değişmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında 8 lisans, 2 yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların unvanı incelendiğinde 4 öğretmen, 6 uzman öğretmen olduğu görülmektedir. Katılımcıların kıdem yılı 4 ile 18 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin görev yaptığı kurumun türüne bakıldığında 3 anasınıfı, 3 anasınıfından dönüşen bağımsız anaokulu ve 4 bağımsız anaokulu olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev yaptığı okulun öğretim şekli incelendiğinde 3 okulun tekli, 7 okulun ikili eğitim olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2.2. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Özellikleri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Unvan	Yöneticilik Kıdem Yılı	Kurum Türü	Öğretim Şekli
Y1	E	42	YL	MY	4	AO	T
Y2	E	58	YO	M	24	AS	T
Y3	K	36	YL	M	2	BAO	İ
Y4	K	36	L	M	10	BAO	İ
Y5	K	35	L	MY	2	AO	İ
Y6	E	49	L	MY	9	AS	İ
Y7	K	46	YL	M	8	BAO	İ
Y8	K	43	YL	M	1	BAO	İ
Y9	K	45	L	MY	11	AO	İ
Y10	E	35	L	MY	10	AS	T

Tabloda cinsiyet kadın K, erkek E; eğitim durumu Lisans L, Yüksek Lisans YL, Yüksek Okul YO; unvan müdür M, müdür yardımcısı MY; kurum türü anasınıfı AS, bağımsız anaokulu BAO, anasınıfından dönüşen bağımsız anaokulu AO; öğretim şekli ikili İ, tekli T ile belirtilmiştir.

Tablo 3.2.2’de okul yöneticilerinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde çalışma grubunda 5 erkek 5 kadın yönetici olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin yaşı 35 ile 58 arasında değişmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında 5 lisans, 4 yüksek lisans ve 1 yüksekokul mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcı grubun unvanı incelendiğinde 5 okul müdürü, 5 müdür yardımcısı olduğu görülmektedir. Katılımcıların okul yöneticiliğindeki kıdem yılı 1 ile 24 arasında değişmektedir. Okul yöneticilerinin görev yaptığı kurumun türüne bakıldığında 3 anasınıfı, 3 anasınıfından dönüşen bağımsız anaokulu ve 4 bağımsız anaokulu olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev yaptığı okulun öğretim şekli incelendiğinde 3 okulun tekli, 7 okulun ikili eğitim olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden 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 tanımlamıştır. Bogdan ve Biklen’e (1992) göre görüşme, bireylerin perspektiflerini, deneyimlerini,

duygularını ve algılarını ortaya koymak için kullanılan, oldukça güçlü bir yöntemdir (Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda araştırmacı araştırma problemi doğrultusunda sormayı planladığı soruları içeren görüşme formunu hazırlar. Bu da araştırmacıya daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi edinmeyi sağlar. Görüşme esnasında probleme dayalı daha ayrıntılı bilgi alma ve detaylandırma amacıyla ek sorular sorma özgürlüğüne sahiptir. Görüşülen kişi görüşme esnasında bazı soruların yanıtlarını diğer soruların içerisinde cevaplamışsa araştırmacı bu soruları sormayabilir. Bu da araştırmacıya zaman esnekliği sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Görüşme formunda araştırmanın problem durumuna yönelik açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Görüşme formu hazırlanırken alanyazın taraması yapılarak kavramsal çerçeve doğrultusunda taslak görüşme formu oluşturulmuş, öğretmen ve yöneticilerle görüşme yapılarak pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamanın ardından görüşme soruları tekrar gözden geçirilip uzman görüşü alınarak görüşme formuna son şekli verilmiştir. Görüşme formları öğretmenlere ve yöneticilere yönelik olarak iki farklı formdan oluşmaktadır. Formlar demografik bilgiler ve araştırma soruları olarak iki başlıkta toplanmıştır. Görüşme formu araştırma soruları şöyledir;

1. Kurumunuzda çalışmakta olan yardımcı personel sayısı, bu personellerin unvanı ve istihdam şekli nedir?
2. Kurumunuzda yardımcı personel ile ilgili yaşadığınız sorunlar nelerdir?
3. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurumdaki eğitim öğretim sürecine etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
4. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurum paydaşlarına etkisi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
5. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara nasıl çözümler üretiyorsunuz?
6. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara ilişkin uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerileriniz nelerdir?

3.4. Verilerin Toplanması

Görüşme yapılmadan önce okul yöneticilerine telefonla ulaşıp araştırma hakkında bilgi verilerek ve katılımın gönüllülük esasına dayandığı belirtilerek randevu talep edilmiştir. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşme için uygun olduğu zaman belirlenerek randevu oluşturulmuştur. Katılımcıların belirlediği yer ve tarihte katılımcı izin formları imzalanarak bireysel görüşme yapılmıştır. Katılımcılara isimlerinin gizli tutulacağı, verilerin katılım gösterdikleri araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacağı belirtilmiştir. Görüşme esnasında katılımcının izni doğrultusunda ses kaydı ve not alma tekniği ile veriler kayıt altına alınmıştır. Görüşme bitiminde ses kayıtları ve alınan notlar yazıya aktarılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizinde amaç toplanan verileri açıklayan kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilip okuyucunun anlayacağı şekilde organize edilir. Bu amaçla önce veriler kodlanır. Kodlanan veriler kategoriler altında sınıflandırılarak temalar bulunur (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Bu çalışmada görüşme kayıtlarından elde edilen veriler içerik analizi kapsamında önce kavramlara göre kodlanmış, ardından kodlar incelenip benzerlik ve farklılıkları saptanarak temalar oluşturulmuştur. Veriler araştırma sorusunu cevaplayacak şekilde çıkan kod ve temalara göre düzenlenip tanımlanmış ve temalar altında sınıflandırılan veriler ilişkilendirilerek bulgular yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

3.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Gibbs'e (2007) göre; nitel geçerlik araştırmacının belirli süreçleri uygulayarak bulguların doğruluğunu test etme işlemini gerçekleştirme yöntemiyle, nitel güvenilirlik araştırmacının yaklaşımının farklı araştırmacılar ve farklı projeler arasında tutarlı olmasıdır (Akt. Creswell ve Creswell, 2018/2021).

Kirk ve Miller'a (1986) göre nitel çalışmada geçerlik, araştırmacının araştırdığı olguyu olabildiğince tarafsız gözlemesi anlamına gelmektedir. Toplanan verilerin ayrıntılı biçimde rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması nitel

araştırmada geçerliğin önemli ölçütlerinden biridir (Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu sebeple bu araştırmada katılımcıların görüşme sorularına verdikleri cevaplardan doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Nitel araştırmacılar, araştırmanın geçerliğini artırmak amacıyla farklı veri kaynakları arasından çeşitleme yaparlar. Veri çeşitlemesi, farklı bireylerden, farklı veri türlerinden veya farklı veri toplama yöntemlerinden elde edilen bulgularla nitel araştırmadaki tema ve betimlemeleri destekleme sürecidir (Creswell, 2012/2020). Bu araştırmada geçerliliği artırmak amacıyla veriler hem öğretmenlerden hem de okul yöneticilerinden toplanmıştır.

Araştırmada gerçek duruma ulaşarak araştırmanın iç geçerliğini arttırmak amacıyla katılımcı teyidi yapılmıştır. Görüşme sonunda araştırmacı, katılımcıya verdiği cevaplar doğrultusunda topladığı verinin özetini sunarak katılımcıdan teyit almıştır. Araştırma bulguları verilerin elde edildiği ortama bağlı olarak tanımlanmıştır. Araştırmanın dış geçerliği kapsamında araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin çözümlenmesi ayrıntılı olarak tanımlanmıştır. Okuyucunun araştırma sonuçlarını kendi deneyimleriyle ilişkilendirebilmesi hedeflenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

İç güvenirlik toplanan verilerin betimsel bir yaklaşımla doğrudan sunulmasına, aynı araştırmaya birden fazla araştırmacının dahil edilmesine, elde edilen verilerin analizinde bir başka araştırmacıyı kullanma ve ulaşılan sonuçları teyit etmeye, ayrıntılı olarak tanımlanmış bir kavramsal çerçeveye bağlı olarak yapılan veri analizine; dış güvenirlik araştırmacının araştırma sürecindeki konumunu belirtmesine, verilerin analizinde kullanılan kavramsal çerçevenin ve varsayımların tanımlanmasına, veri toplama ve analiz yöntemleri ile ilgili ayrıntılı açıklamaların yapılmasına ve araştırmadaki katılımcı grubun tanımlanmasına bağlıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Araştırmada iç güvenirliği artırmak amacıyla verilerin doğrudan sunulabilmesi için veriler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, veriler analiz edilirken kodlar ve kodların oluşturduğu temaları temsil edip etmediğini kontrol etmek amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Dış güvenirliği artırmak amacıyla çalışma grubu gizlilik ilkesi aşılmayacak şekilde ayrıntılı olarak tanımlanmıştır, veri toplama ve analiz aşamaları detaylı olarak açıklanmıştır ve araştırmacı görüşmeleri yüz yüze yapıp tüm süreçlerde aktif olarak yer almıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde resmi okul öncesi eğitim kurumunda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin görüşleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla bulgular 6 ana başlık altında sunulmuştur. Bunlar:

1. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışmakta Olan Yardımcı Personel Sayısı, Unvanı ve İstihdam Şekline Yönelik Bulgular
2. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Öğretmen Görüşlerine Yönelik Bulgular
3. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Öğretmenlerin Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Çözüm Önerilerine Yönelik Bulgular
4. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Yönetici Görüşlerine Yönelik Bulgular
5. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Çözüm Önerilerine Yönelik Bulgular
6. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara ve Çözüm Önerilerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Yönelik Bulguların Karşılaştırılması

4.1. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışmakta Olan Yardımcı Personel Sayısı, Unvanı ve İstihdam Şekline Yönelik Bulgular

Bu başlık altında katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda çalışmakta olan yardımcı personel sayısı, unvanı ve yardımcı personelin istihdam şekline yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda çalışmakta olan yardımcı personel sayısı ve unvanı tablo 4.1.1.'de yardımcı personelin istihdam şekli tablo 4.1.2'de verilmiştir.

Tablo 4.1.1. Kurumda Çalışmakta Olan Yardımcı Personel Sayısı ve Unvanı

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
Personel Unvanı	Temizlik Personeli	2	1	1	3	2	1	2	3	1	1
	Güvenlik Personeli										
	Aşçı				1			1	1		
	Aşçı Yardımcısı				1			1	1		
	Teknisyen – Teknik Personel										
	Memur- Büro Personeli				1			1	1		
	Bahçıvan							1			
	Danışma Personeli										
Kurumdaki Toplam Yardımcı Personel Sayısı		2	1	1	6	2	1	6	6	1	1

Tabloda görüşme yapılan okul öncesi öğretmenleri ve yöneticilerinin görev yaptığı kurum K ile ifade edilmiştir.

Tablo 4.1.1 incelendiğinde katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumlarında unvanlarına göre en çok istihdam edilen yardımcı personelin 17 personelle temizlik personeli olduğu görülmektedir. Aşçı, aşçı yardımcısı ve büro personeli unvanlarında yardımcı personel istihdamının her bir unvandan 3 personelle ikinci sırada yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların görev yaptığı kurumlardan sadece 1 okul öncesi eğitim kurumunda 1 bahçıvan istihdam edilmektedir. Katılımcıların görev yaptığı kurumda güvenlik ve danışma personeli ile teknisyen istihdam edilmediği görülmektedir.

Tablo 4.1.2. Kurumda Çalışmakta Olan Yardımcı Personel İstihdam Şekli

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
Personel İstihdam Şekli	Okul Aile Birliği Tarafından Hizmet Alımı			1	4	2	1	6	6	1	
	İŞKUR	2			2						1
	Sürekli İşçi		1								
	Kadrolu										

Tabloda görüşme yapılan okul öncesi öğretmenleri ve yöneticilerinin görev yaptığı kurum K ile ifade edilmiştir.

Tablo 4.1.2. incelendiğinde katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumlarında istihdam şekline göre 21 yardımcı personelle en çok hizmet alımı yoluyla

istihdam sağlandığı gör÷lmektedir. İstihdam şekline göre İŞKUR aracılığıyla yardımcı personel istihdamı 5 yardımcı personelle ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcıların görev yaptığı kurumlardan sadece bir tanesinde 1 sürekli işçi istihdam edilmektedir. Katılımcıların görev yaptığı kurumlarda kadrolu yardımcı personel bulunmadığı gör÷lmektedir. Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumlarından bir tanesinde hem İŞKUR aracılığıyla hem de hizmet alımı yoluyla yardımcı personel istihdam edildiğı gör÷lmektedir.

4.2. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel ile İlgili Sorunlara İlişkin Öğretmen Görüşlerine Yönelik Bulgular

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin öğretmen görüşlerine yönelik bulgular bölümünde okul öncesi eğitim kurumunda yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara, sorunların eğitim öğretim sürecine ve kurum paydaşlarına etkisine ilişkin öğretmen görüşlerinin analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Öğretmen Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumunda öğretmenlerin yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin görüşleri temizlik hizmetine ilişkin; bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin; öğrencilere kahvaltı / yemek çıkarılması hizmetine ilişkin; makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin; gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin yardımcı personel sorunları olarak 5 boyutta ele alınmıştır.

4.2.1.1. Öğretmenlerin Temizlik Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda temizlik hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.2.1.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.1.1. Öğretmenlerin Temizlik Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Yardımcı Personel Sayısının Yetersizliği	Personelin sayıca yetersizliği	X	X	X		X	X	X		X	X
	Personel iş yükü fazlalığı	X	X	X		X	X			X	
	Öğretmenin bazı işleri üstlenmesi										X
İstihdam Şekline Bağlı Sorunlar	İŞKUR personeli oryantasyon süreci			X							X
	Personel değişikliği sıklığı			X							X
	Personel ücretini ödeme					X	X				
	Yardımcı personelin farklı kurumdan geçiş yapması		X								
	Kadrolu ve sürekli olsa daha iyi olurdu						X				
	Çalışacak personel bulma zorluğu						X				
İşleyiş Sorunları	Aksama- Duraksama- Bekleme	X				X					X
Yardımcı Personel Eğitim Yetersizliği	İletişim yetersizliği		X								X
	Eğitim durumu		X								
	Pedagojik bilgi yetersizliği										X
Yardımcı Personel Davranış Sorunları	Temizlik yetersizliği										X
	Personeller arası çatışma					X					
	Anasınıfını okulun bir bölümü olarak görmeme										X
	Anasınıfını zor bir bölüm olarak değerlendirme										X
	Eğitime müdahale etme										X

Tablo 4.2.1.1.'de öğretmenlerin temizlik hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlara bakıldığında 5 tema ortaya çıkmıştır. 8 katılımcı yardımcı personel sayısının yetersizliğine ilişkin görüş belirtmişlerdir. Katılımcıların yarısı yardımcı personelin istihdam şekline bağlı sorunlar temasına ilişkin görüş belirtirken; işleyiş sorunları, yardımcı personel eğitim yetersizliği ve yardımcı personel davranış sorunları temasında katılımcı görüşünün az olduğu görülmüştür.

Yardımcı personel sayısının yetersizliği teması altında personelin sayıca yetersizliği, personel iş yükü fazlalığı ve öğretmenin bazı işleri üstlenmesi alt temalarına ulaşılmıştır. İstihdam şekline bağlı sorunlar teması altında yardımcı personelin farklı kurumdan geçiş yapması, kadrolu ve sürekli personelin olmasının daha iyi olacağı, İŞKUR personelinin oryantasyon süreci, yardımcı personel değişikliği sıklığı, yardımcı personel ücretini ödeme ve çalışacak personel bulma zorluğu alt temalarına ulaşılmıştır. Aynı zamanda işleyiş sorunları temasında aksama, duraksama ve bekleme alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca yardımcı personel eğitim yetersizliği temasında iletişim yetersizliği, eğitim durumu ve pedagojik bilgi yetersizliği sorunlarına ulaşılmıştır. Temizlik yetersizliği, personeller arası çatışma, anasınıfını okulun bir bölümü olarak görememe, anasınıfını zor bir bölüm olarak değerlendirme ve eğitime müdahale etme şeklinde yardımcı personel davranış sorunlarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.1.1. incelendiğinde katılımcıların en çok ifade ettiği sorun yardımcı personel sayısının yetersizliği olmuştur. Yardımcı personel sayısının yetersizliği temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Kesinlikle yeterli değil. Yani bizim okulumuz artık bünyesinde ilkokul, ortaokul, anasınıfı barındırdığı için. Öğrenci sayısı fazla, sınıf sayısı fazla. Hepsine yetebilmesi imkansız. (Ö2)

Şimdi okulumuzun mevcudu giderek arttığı için ve yeni açılan bir kurum olduğu için çok fazla sıkıntı yaşıyoruz bu anlamda. Tekrar sınıf dahil olacak sanırım önümüzdeki haftalarda, giderek büyüdüğü için kurumumuz şu an 120 öğrencimiz var ve tek bir personelimiz var. O anlamda çok yetersiz kalıyor. Çünkü mutfaktaki yemek verme işlerini de onlar yapıyor aşçımız olmadığı için. Hem güvenlik hem aşçı hem temizlik personeli her türlü şeyi o yapıyor şu an. (Ö3)

Personelin kendisiyle değil ama kuruma yetmediğini düşünüyorum bir personelin. Çünkü burası 2 katlı bir okul. 3 sınıf var. 3 sabah 3 öğlen. 6 sınıfa çıkıyor bu tabi. Sabahçı ve öğlencilerin öğle arası neredeyse yok. Bu yüzden temizlik yetiştirme sıkıntısı oluyor. Bir kişinin üzerine çok fazla yük biniyor. (Ö9)

Temizlik dışında çocukların özbakım becerileriyle, tuvalet temizliği ile ilgilenmiyorlar. Onunla biz ilgileniyoruz. Tuvaletini yapan, altını ıslatan çocukların üzerinin değişmesiyle biz ilgileniyoruz. Çok aşırı derecede tuvalet kirlendiği zaman, gün içerisinde bazen çağırıyoruz ama çoğunlukla da yardımcımız yok maalesef. (Ö10)

Yardımcı personelin istihdam şekline bağlı sorunlar temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Yani bizi anlamıyor o anda aslında. Yapmak istememek değil. Niyeti çok iyi, çok iyi bir insan zaten ama bu bizim okulumuza belediye personeli olarak geçtikleri için dağıtımdan sonra öğrenim durumu, zaten okur yazarlığı yok. (Ö2)

Personelle değil ama personeli karşılama ile ilgili sorun yaşıyoruz. Personel bulma ya da personelin karşılığını ödemeye ilgili en çok sıkıntı yaşadığımız. Personelin istihdamını veliler karşılıyor. Veliler karşılarken de ödenen ücret. Orada sorun yaşıyoruz. ...Kadrolu olsa sürekli olsa daha iyi olurdu. Daimi olması açısından kadrolu olması daha iyi olurdu. (Ö6)

Kısa süreli çalışmaları. Mesela bir yıllık gelmeleri, İŞKUR'dan gelmeleri. Uyum problemi oluyor. Eğitim öğretimin işleyişi hakkında bilgi sahibi olmadıkları için alışma süreci geçiriyorlar. Aynı öğrenciler gibi 3-4 ayı buluyor alışma süreci. Her yıl değiştiği için eğitim almadan geldikleri için her yıl aynı sıkıntıyı yaşıyoruz. Her yıl geçici süreyle verilmesi aslında. (Ö10)

Tablo 4.2.1.1.'de katılımcıların işleyiş sorunları temasına ilişkin ifade ettiği görüşler şöyledir;

İşlerimiz aksıyor açıkçası. Yemekten sonra hemen temizliğe geçilemiyor. Özellikle tuvaletlerde acil bir durum olduğu zaman, temiz olmadığı, koku yaptığı durumlarda hemen yanımıza çağırıp temizliğini yaptırıyoruz. Yemek odası dediğim gibi yenilir yenilmez temizlenemiyor. Sınıflarımız aynı şekilde çıkış saati beklenmek zorunda kalınıyor. (Ö1)

Katılımcıların yardımcı personelin eğitim yetersizliği temasına ilişkin görüşleri şu şekildedir;

Mesela en büyük problem kişilik çatışması. Eğitim durumundan dolayı bazı şeylerde anlaşılamamamız. Talep ettiğimiz hizmetin karşılığında direkt dönüt alamıyoruz. Araya müdürü ya da müdür yardımcısını koyarak dönüt alabiliyoruz. ... okur yazarlığı yok. O yüzden de anlamakta problem yaşıyoruz. Çalışkan bir insan. Aslında çok dürüst, saf kalpli bir insan ama sadece insanlara olan davranışlarından dolayı insanlar onu yanlış anlayabiliyor. (Ö2)

Özellikle çocuklarla iletişimleri de çok iyi olmadığı için onda da sıkıntılar yaşıyoruz. Giriş çıkışlarda da biz kabul etmiyoruz çocuklarla yanlış bir şekilde iletişim kurar ve çocukların okula uyumunu zorlaştırır diye. Girişlerde ve çıkışlarda kabul etmiyoruz eğitimsiz oldukları için. Yardım edebilir aslında ama çocuklarla iletişim çok hassas. Girerken güler yüz istiyorlar. Sabır istiyorlar montlarını, ayakkabılarını çıkarırken. Biz onları anladığımız için çok sabırlıyız ama bazen hizmetliler yanlış şeyler söyleyip okula uyumlarını zorlaştırıyor. Kahvaltıda öyle bir durum oldu. Çocuğun bir tanesi yemeği ile ilgili zorlamış. Çocuk bayağı ailesine söylemiş yardımcı öğretmen bana kızdı diye. Öğretmen olarak değerlendirmiş bayanı. Ondan sonra ben dedim söyledikleri uygun değil, zarar veriyor. Ben sınıfa soksam temizlik için bile bazen sıkıntı oluyor işte bu durumlarda. Üslupları yanlış. Eğitimli olmadıkları için kendi çocuklarına davrandıkları gibi davranacaklarını sanıyorlar. Her şeyi söylemenin doğru olduğunu düşünüyorlar. ...Herkes konuşulan dilden konuştukları için, çocukların durumunu bilmedikleri için bazen öyle sıkıntıları yaşıyoruz. Personelin eğitimsizliği ikinci problem. (Ö10)

Katılımcıların yardımcı personel davranış sorunları temasına ilişkin görüşleri şu şekildedir;

Tabi iki kişi olunca kendi aralarındaki iletişimsizlik ve çekişme de bize yansıyor. Bu senin işin bu senin işindi, benim işime yardım et deyip birbirleriyle de çatışma oluyor. Bizlerle direkt, büyük bir çatışma yok ama birbirleriyle olan çatışmasından da kaynaklı bize gecikme, iş geliyor. Mesela çocuğu gönderiyoruz sen bak sen bak derken hangisi bakacak. Birbirleriyle iletişimsiz olduklarında yine dediğim gibi sayıca yetersizlikten kaynaklanan şeyler olabiliyor. (Ö5)

Sınıflar yeteri kadar temizlenmiyor. Kahvaltı saatlerinde birinci dönem boyunca gelmedi. Kendimiz temizledik öğretmen olarak. Birinci dönemin sonunda idareyle konuştuktan sonra geldi. Bir de okulun başında anasınıfını da mı biz temizleyeceğiz problemi oluyor. Okulun bünyesinde bir sınıf olarak kabul edilmiyor. Anasınıfı çok zor bir bölüm olarak kabul edildiği için temizlemek istemiyorlar ilk başta. O problemle karşılaşıyoruz. Tabi idareye bu konuyu söyledikten sonra çıkışta temizlemeye başlıyorlar. Aslında ilk başta uyum süreci olarak anasınıfını görmezden gelip ilkökul bünyesi olarak görüyorlar. Anasınıfını sonra dahil ediyorlar işin içine. Sınıfa girip öğretmencilik taslayanları var. Eğitime müdahale edenleri var. Çocuklara müdahale edenleri var. Bunlarda uyarı veriyoruz. Burada biz öğretmeniz şeklinde. (Ö10)

4.2.1.2. Öğretmenlerin Bahçe, Bina Güvenliğinin Sağlanması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.2.1.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.1.2. Öğretmenlerin Bahçe, Bina Güvenliğinin Sağlanması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Güvenlik Sorunu	Öğrencinin okuldan çıkma riski	X									X
	Giriş çıkış saatlerinde velinin içeri girmek istemesi	X									
	Eğitim öğretim saatleri dışında dışarıdan bahçeye giriş yapılması				X						
	Kademeler arası güvenlik sorunu yaşanması									X	
Görev Üstlenme	Nöbetçi öğretmenin güvenlik görevini üstlenmesi									X	X
	Temizlik personelinin işini bırakıp güvenlik görevini üstlenmesi					X					
Ekonomik Koşullar	İstihdam etmede ekonomik yetersizlik							X			

Tablo 4.2.1.2.'de öğretmenlerin bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlara bakıldığında 3 tema ortaya çıkmıştır. 4 katılımcı güvenlik sorunu temasına ilişkin görüş belirtirken 3 katılımcı görev üstlenme temasına ilişkin görüş ifade etmiştir. Sadece bir katılımcı ekonomik koşullar temasına ilişkin görüş bildirmiştir.

Güvenlik sorunu teması altında giriş çıkış saatlerinde velinin içeri girmek istemesi, öğrencinin okuldan çıkma riski, eğitim öğretim saatleri dışında dışarıdan bahçeye giriş yapılması ve kademeler arası güvenlik sorunu yaşanması alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca görev üstlenme teması altında temizlik personelinin işini bırakıp güvenlik görevini üstlenmesi ve nöbetçi öğretmenin güvenlik görevini üstlenmesi alt temalarına ulaşılmıştır. Aynı zamanda ekonomik koşullar temasında istihdam etmede ekonomik yetersizlik alt temasına ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.1.2.'de yer alan güvenlik sorunu temasına ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir;

Güvenliğimiz olsa tabi ki çok iyi olur. Özellikle okul giriş çıkış saatlerinde. İçeri girmek istiyorlar. Bu da bize sıkıntı yaratıyor. Kalabalık oluyor. ... çıkıp gider, araba

olur vs. tanımadığı yabancı biri. Bu sıkıntıları yaşıyoruz. Birisi olsa tabi ki güvenlik açısından çok iyi olur. (Ö1)

Sadece park olan kısmın çitleri yüksek olabilir. Sanırım dışarıdan içeriye girme gibi durumlar olabiliyor ara sıra. Okuldaki eğitim öğretim sırasında herhangi bir sıkıntı olmuyor bunda. (Ö4)

Biz ilkokula bağlıyız güvenlik olarak. Biz bir tel örgü yaptırдық ekstra. O tel örgünün kapısı kırılıyor ilkokul çocukları tarafından. İlkokul çocuklarının verdiği hasarın dışında aslında çok da sıkıntılı bir durumumuz yok. İlkokul çocukları da sataşabiliyorlar çocuklarımıza tel örgünün arkasından. Pencere kapılarımıza vurulabiliyor. İlgi çekmek istiyorlar belki. Bu dikkat dağıtıcı. Giriş çıkışta da çocuklarımız ilkokul kısmına giderse, o anda kapı hızlı kapanırsa diye parmak sıkışması gibi kaygılarımız var... (Ö9)

Tablo 4.2.1.2.'de yer alan görev üstlenme temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Mesela saat on iki buçuk on üç arası çocuklar yavaş yavaş toplanma ve velilere teslim edildiğinde o temizlikle ilgili personelimiz artık işlerin hepsini bırakıp kapıya bakıyor güvenlik için. Çocuklar dışarı çıkmasın öğretmenler teslimi yaparken ya da velilerde bir sıkıntı olmasın diye. Orada kapının önünde dikiliyor. Temizlikle ilgili her şey duruyor. Bir yarım saat kadar 15-20 dakika kadar. Son 20 dakika o kapıda duruyor ve çocukların tahliyesi sağlanıyor. Onları verdikten sonra gelip temizliğe devam ediyor. (Ö5)

Anasınıfı olunca tabi kapıdan çocukları verip teslim ediyoruz. Aslında o işi biz kendimiz yapıyoruz. Kime teslim edeceğimizi biliyoruz. Anne babasının dışında kimseye vermiyoruz çocuğu. Bunlara dikkat ediyoruz ama mesela ilk okuldaki nöbetçi öğretmenler sanki güvenlik görevlisi gibi çalışıyorlar. Ama gerçekten de okulun bütününe baktığımız zaman bu da bir problem, güvenlik görevlisinin olmaması. (Ö10)

Tablo 4.2.1.2.'de yer alan ekonomik koşullar temasına ilişkin katılımcı Ö7'nin ifade ettiği görüş şöyledir;

Şöyle bizim daha önceki yıllarda güvenlik personelimiz de vardı bahçede. Güvenlik kabinimiz var hatta görmüşsünüzdür girişte. Personelimiz de vardı. Bahçıvanımız da

vardı. Tabi maliyetler çok yükseldiği için, o nedenle güvenlik görevlimizi işten ayırmak zorunda kaldık. (Ö7)

4.2.1.3. Öğretmenlerin Öğrencilere Kahvaltı / Yemek Çıkarılması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.2.1.3.'te verilmiştir.

Tablo 4.2.1.3. Öğretmenlerin Öğrencilere Kahvaltı / Yemek Çıkarılması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Personel İstihdam Eksikliği	Kahvaltıya geçiş hazırlığında ve kahvaltı esnasında öğretmenin görev üstlenmesi	X								X	X
	Çocukların getirdiği kahvaltılıkların günlük menüden farklı olması		X								X
	Kahvaltı servis hazırlığını temizlik personelinin yapması			X							
Bireysel Yeterlilik	Yardımcı personelin yavaş hareket etmesi				X						

Tablo 4.2.1.3.'te öğretmenlerin bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlara bakıldığında 2 tema ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yarısı personel istihdam eksikliği temasına ilişkin görüş bildirmiştir. Bir katılımcı bireysel yeterlilik temasına ilişkin görüş belirtmiştir.

Personel istihdam eksikliği temasında kahvaltıya geçiş hazırlığında ve kahvaltı esnasında öğretmenin görev üstlenmesi, kahvaltı servis hazırlığını temizlik personelinin yapması ve çocukların getirdiği kahvaltılıkların günlük menüden farklı olması alt temalarına ulaşılmıştır. Bireysel yeterlilik temasında yardımcı personelin yavaş hareket etmesi alt temasına ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.1.3.'te yer alan personel istihdam eksikliği temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Bizim öğrencilerimiz bireysel getiriyorlar. Kendi getirdiklerini yiyorlar. Sorun yaşamadık henüz pek. Ama bir yardımcımız yok. Açıkçası biz çocuklara yardımcı

oluyoruz tabaklarını vs. çıkarmalarında. Bir şey döküldüğünde biz müdahale ediyoruz. Tabi ki bir yardımcı olsa çok daha rahat olur. (Ö1)

Tabi ki de kesinlikle yani. Okulumuzda kahvaltı düzeni şu şekilde anasınıfında. Biz okul öncesi öğretmeni olduğumuz için kahvaltılarını öğrencilerimiz kendi getiriyor. Ama okulda bir aşçı olsa öğrencilerimiz ve velilerimiz kahvaltıyla uğraşmayacak biz de aşçıya müfredata uygun bir kahvaltı listesi vereceğiz kahvaltıyı hazırlayacak ve biz çocukların kahvaltıda ne yedi ne yemedi diye takip etmek zorunda kalmaktansa daha güzel bir çizelgeyle sağlıklı bir şekilde beslenmesini sağlayacağız. (Ö2)

Şimdilik okulumuzda yemek pişmiyor ama çocukların getirdiği yemeklerin dağıtımı, üç dört sınıfın aynı anda yemek yemesi, onlara tek tek tabaklarını, kaşıklarını, hepsini hazırlaması uzun bir süre alıyor. Orada ilgilenen bir kişi olsaydı o zaman şu an mevcut olan personel sınıftaki ihtiyaçlarımızda bize yardımcı olacaktı. Tabi ki orada bir kişinin olmaması da bizi olumsuz anlamda etkiliyor. Yani orada çok fazla zaman geçirdiği için sınıfta bize ihtiyacımız olduğunda destek sağlamakta zorlanıyor kendisi de ve tüm gün çalıştığı için, ikili öğretim olmamıza rağmen sabah ve öğleden sonra tek kişi olduğu için ister istemez performansı da düşüyor günün sonuna doğru. (Ö3)

...beslenme ile ilgili tek tek menü yazdığımız için, biz standart bir menü belirliyoruz. Çocukların birbirinden etkilenmemeleri gerektiğini, farklı bir menü koymamaları gerektiğini anlatıyoruz ama maalesef bu konuda da aileler sıkıntılı. Çünkü evde ne varsa onu koymak istiyorlar. Üşengeçlik oluyor. Her defasında uyarıyoruz. Bir hafta iki hafta dikkat ediyorlar. Sonra tekrar aynı oluyor. (Ö10)

Tablo 4.2.1.3.'te yer alan bireysel yeterlilik temasına ilişkin katılımcı Ö4'ün görüşü şöyledir;

Bu kurum için çok fazla sorun yaşadığımı söyleyemem. Sadece biraz aşçı yardımcısı yavaş. Mesela çocuklar herhangi bir şey istediği zaman bir tık geç olabiliyor. Birazcık yavaş. Aşçı yardımcısından kaynaklı bir durum.

4.2.1.4. Öğretmenlerin Makine, Araç-Gereç, Bina vb. Bakım ve Onarım Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.2.1.4.'te verilmiştir.

Tablo 4.2.1.4. Öğretmenlerin Makine, Araç-Gereç, Bina vb. Bakım ve Onarım Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Olumsuz Duygu Hissetme	Sorun giderilene kadar öğretmenin öğrenci güvenliğinden kaygı duyması	X				X				X	
	Eksik personelin görevini üstlenmekten rahatsızlık hissetme										X
Zaman Kaybı	Teknik sorunların giderilmesi için beklemek	X				X				X	
	Eğitim planında erteleme ve değişiklik yapmak zorunda kalmak	X				X					
	İşlerde aksama olması	X								X	
Ekstra Sorumluluk Üstlenme	Bazı onarımları öğretmenin veya okul yöneticisinin yapması			X						X	X

Tablo 4.2.1.4.'te öğretmenlerin makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlara bakıldığında 3 tema ortaya çıkmıştır. 4 katılımcı olumsuz duygu hissetme temasına ilişkin görüş bildirmiştir. Zaman kaybı ve ekstra sorumluluk üstlenme temalarına ilişkin 3 katılımcının görüş ifade ettiği görülmüştür.

Olumsuz duygu hissetme temasına ilişkin sorun giderilene kadar öğretmenin öğrenci güvenliğinden kaygı duyması, eksik personelin görevini üstlenmekten rahatsızlık hissetme alt temasına ulaşılmıştır. Ayrıca zaman kaybı temasında teknik sorunların giderilmesi, eğitim planında erteleme ve değişiklik yapmak zorunda kalmak, işlerde aksama olması alt temalarına ulaşılmıştır. Ekstra sorumluluk üstlenme temasına ilişkin bazı onarımları öğretmenin veya okul yöneticisinin yapması alt temasına ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.1.4.'te yer alan olumsuz duygu hissetme temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Anında müdahale değil de birkaç gün gecikebiliyor birçok şey. ...Çocukların güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığından emin olamıyorsun. Böyle sıkıntılar olabiliyor. (Ö1)

Tabi tedirgin oluyoruz. Mesela bir fayans kırığı olur veya bir cam çatlağı olur o süreçte biz öğretmenler olarak diken üstündeyiz ve oraya çocukları yanaştırmamaya ya da önüne bir set koymaya yani kendimizce önlem alıyoruz. (Ö5)

İdarecilerimizden biri ve formatör öğretmenimiz bilgisayarla ilgili problemlerde o geliyor. Yazıcımızda onları çağırıyoruz, onlardan yardım alıyoruz. Yaparken söylenebiliyorlar tabi. Diyorlar ki 'ben bunları yapmak zorunda mıyım?' Kim yapacak? Hani ben mi yapayım? Bu şey geçiyor. Yani müdür yardımcımız hakkında söylemiyorum ama bazen oluyor. Laf söyleme değil de atar yapma durumları oluyor. Bizim de kendi yapabileceğimiz bir şey yok. (Ö10)

Tablo 4.2.1.4.'te yer alan zaman kaybı temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Her şeyden önce aksaklıklar oluyor. Örneğin bahçede olan bir durum. Acil müdahale edilmesi gerekiyor. İki günü buluyor. Biz o sürede parka çıkmayı iki gün erteleyebiliyoruz. Ya da bahçede bir etkinlik yapılacaksa iki gün erteleyebiliyorsun ki çoğu şeyin iki günde halledileceği de garanti olmadığı için ne zaman olacağı belli değil. Plan programını ayarlamak zorunda kalıyorsun. (Ö1)

Teknisyen yok. Öbür binadan destek almaya çalışıyorduk. Sürekli dışarıdan usta çağırılıyor. Çok geç geliyor. Bu biraz da paraya baktığı için. Tabi aksıyoruz ama orayı kullanmıyoruz. (Ö9)

Tablo 4.2.1.4.'te yer alan ekstra sorumluluk üstlenme temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Okulumuz yeni olduğu için son bir aydır takılacak, sökülecek, vidalanacak her türlü şeyi öğretmenler ve sevgili müdürümüz beraber yapıyoruz. Çocukların etkinlik saatinin dışında ya da biz okula erken gelip geç çıkıp o tür işleri birlikte yapıyoruz. (Ö3)

Sorun yaşıyoruz. Çok sorun yaşıyoruz. Bizim okulda müdür yardımcımız bu işleri üstlenmiş. Aslında onun da görev tanımı içerisinde değil. Bir de formatör öğretmenimiz var. O görevleri üstleniyor. Çoğunlukla kendimiz halledemediğimiz durumlarda onları çağırıyoruz. Elimizden gelen çoğu şeyi de kendimiz yapıyoruz. Yazıcıda bir problem varsa uğraşıyoruz, araştırıyoruz, yapmaya çalışıyoruz. (Ö10)

4.2.1.5. Öğretmenlerin Gelenleri Karşılama, Yönlendirmek, Yol Göstermek vb. İşlerin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.2.1.5.'te verilmiştir.

Tablo 4.2.1.5. Öğretmenlerin Gelenleri Karşılama, Yönlendirmek, Yol Göstermek vb. İşlerin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Ekstra Sorumluluk Alma	Eksik personel görevini öğretmenin yapmak zorunda kalması	X								X	X
	Eksik personelin görevini temizlik personelinin üstlenmesi			X						X	
	Eksik personelin görevini okul yöneticisinin üstlenmesi		X								
Eğitimin Aksaması	Dersin bölünmesi	X	X								X
	Öğrencilerin dikkatinin dağılması	X									
	Personel eksikliğinin eğitimi aksatması										X
Güvenlik	Personel eksikliğinin öğrenci güvenliğini etkilemesi	X								X	X
İletişim Sorunu	Personel eksikliğinin öğretmenler arasında iletişim sorununa neden olması									X	

Tablo 4.2.1.5.'te öğretmenlerin gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin yaşadığı sorunlara bakıldığında 4 tema ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yarısı ekstra sorumluluk alma temasına ilişkin görüş belirtirken eğitimin aksaması ve güvenlik temalarına ilişkin 3 katılımcı görüş bildirmiştir. Bir katılımcı iletişim sorunu temasına ilişkin görüş ifade etmiştir.

Ekstra sorumluluk alma temasına ilişkin eksik personel görevini öğretmenin yapmak zorunda kalması, okul yöneticisinin üstlenmesi ve temizlik personelinin üstlenmesi alt temalarına ulaşılmıştır. Eğitimin aksaması teması altında dersin bölünmesi, öğrencilerin dikkatinin dağılması ve personel eksikliğinin eğitimi aksatması alt temalarına ulaşılmıştır. Güvenlik teması altında personel eksikliğinin öğrenci güvenliğini etkilemesi ve iletişim sorunu teması altında personel eksikliğinin öğretmenler arasında iletişim sorununa neden olması alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.1.5.'te yer alan ekstra sorumluluk alma temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Yardımcı personelimiz yok. En büyük sıkıntımız da giriş katta biz olduğumuz için herkes bizi danışma gibi kullanıyor. (Ö1)

Tabi ki onda sorun yaşıyoruz. Veliler derste miyiz değil miyiz, diğer öğretmenler derste mi değil mi bunu düşünmeden geliyor mesela. Müdürü ya da müdür yardımcısını buluyor. Onlar da dersin bölünüp bölünmeyeceğinden tedirgin olduğu için veliyi tutmak zorunda kalıyor. (Ö2)

Onunla ilgili de... Tek kişi olduğu için biz ders saatindeyken yardımcı personelimiz yönlendiriyor. Ama onun dışında girişlerde nöbetçi öğretmen çıkışlarda nöbetçi öğretmen. Derse geçtiğimizde yardımcı personelimiz. (Ö3)

Tabi, kapıya geliyor veli. Çok acil işim var diyor, çocuğu almak istiyor. Biz etkinliğin ortasındayız. Etkinlik duruyor. Çocuğun eşyalarını kaldırmasını bekliyorum, eşyalarını kaldırdıktan sonra su matarasını almasını, montunu giymesini... Rehberlik ediyorum kapıya kadar. Etkinlik bölünüyor maalesef. Çocuğu uğurlamaya geçiyorum. Onu da yapıyorum. Çünkü acil bir şey olduğunda ben çocuğu veremem diyemem. Ama bir personel olsa çocukla o ilgilenir ben etkinliğime devam ederim. Ama öyle bir şey olmadığı için biz kendimiz yapıyoruz. (Ö10)

Tablo 4.2.1.5.'te yer alan eğitimin aksaması temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Bir yönlendiren olmadığı için dersimiz bölünüyor. Çünkü tanımadığımız bizim velimiz olmayan insanlar da kapımızı çalabiliyor. Kim olduğunu bilmiyoruz. Ders sabote edilmiş gibi oluyor. Sonuçta ona birkaç dakika da olsa ya açıklama yapmak durumunda kalıyorsun ya da zaten ders bölünmüş oluyor. Bizim çocuklar küçük. İlgi odak süresi zaten çok kısa. Koptuğu anda toparlamak epey zaman alıyor. (Ö1)

Sıkıntı var. Okulun ilk zamanları yeni gelen öğrenci kayıtları geliyor. Görüşmek istiyor veli. Sınıfı gezmek istiyor. Biz eğitim saatleri içerisindeyiz sınıfı gezdiremeyiz. Çıkış saatini beklemek istemiyorlar. Öğretmenle görüşmek istiyorlar. Çocukla tanıştırmak istiyorlar. Burada eğitim aksıyor. (Ö10)

Tablo 4.2.1.5.'te güvenlik temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Zaten küçük de bir alandayız. Yabancı birinin içeri girmesi çocuklar açısından da çok güvenli değil. Böyle sıkıntılar yaşıyoruz. (Ö1)

Ben durmadan yukarı seslenip öğretmen çağırمام. O anda cevap verip kapıyı kapatmam lazım. Benim çocuklarımın güvenliği için bu. (Y9)

Tablo 4.2.1.5’te iletişim sorunu temasına ilişkin katılımcı Ö9’un görüşü şöyledir;

Şöyle bir şey oluyor. Ben alt katta başka bir veli benden yardım istediğinde yardım ettiğim zaman adım her işe karışıyor da çekilebiliyor. Bu da bende bir nasıl yaklaşacağım kaygısı oluşturuyor. Her işe karışıyorsun, her şeyden haberin var.

4.2.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Kurumdaki Eğitim Öğretim Sürecine Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurumdaki eğitim öğretim sürecine etkisine ilişkin öğretmen görüşleri tablo 4.2.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Kurumdaki Eğitim Öğretim Sürecine Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Zaman	Eğitim/Etkinlik aksaması			X	X	X		X		X	X
	Eğitimde zaman kaybı oluşturmaması	X	X	X					X		X
	Etkinlik zamanının kısalması	X							X		
Verim	Bazı etkinliklerin yapılamaması		X		X		X				
	Eğitim kalitesinde düşme			X					X		X
	Eğitim hedeflerine tam ulaşamama	X		X							X
Planlama	Günlük planın kayması		X								
	Telafi eğitimi yapmak zorunda kalma					X					

Tablo 4.2.2’de okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurumdaki eğitim öğretim sürecine etkisine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde 3 tema ortaya çıkmıştır. Katılımcıların tamamına yakını zaman temasına ilişkin

görüş belirtmişlerdir. 7 katılımcı verim temasına ilişkin görüş belirtirken planlama temasına ilişkin 2 katılımcı görüş ifade etmiştir.

Zaman temasına ilişkin olarak eğitimde zaman kaybı oluşturması, etkinlik zamanının kısılması, eğitim/etkinlik aksaması alt temalarına ulaşılmıştır. Verim teması altında bazı etkinliklerin yapılamaması, eğitim kalitesinde düşme, eğitim hedeflerine tam ulaşamama alt temaları ile planlama teması altında günlük planın kayması ve telafi eğitimi yapmak zorunda kalma alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.2’de katılımcıların en çok ifade ettiği zaman temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Bir yardımcı olsa üzeri ıslandığı anda o çocuğu o yardımcıya yönlendirip için rahat bir şekilde, çünkü güvenli bir ortamda sadece üzeri değişeceği için rahat bir şekilde devam edip tekrar o çocuğu sınıfa odaklamak daha kolay bir şey. ...ben gidip çocuğun üzerini değiştirip geri geldiğimde on dördünü dağılmış bir şekilde tekrar toparlayıp etkinliğe yönelmek yani en az on on beş dakika kayıp demek. Bu günde en az iki üç kere olsa yarım saat bir saati daha hızlandırarak yapmak demek. Yeri geliyor bazı etkinliği sen kısmak zorunda kalıyorsun. (Ö1)

Dediğim gibi sınıf sayısı çok fazla, öğrenci sayısı çok fazla onun için yardımcı personelden sınıftaki o anda dökülen bir şeyin ya da çocuklar küçük olduğu için bir şeyin temizlenmesini istediğimiz zaman bunu beklerken tabi bir vakit kaybediyoruz. (Ö2)

Hani her sınıfta bir yardımcı personelin olması öğretmeni büyük ölçüde eğitime yönlendirecek bence. Çünkü biz eğitime ara verip diğer işleri yapmak zorunda kalıyoruz. Yardımcı personelin yetişemediği durumlarda görevine biz dahil oluyoruz. Bu anlamda da eğitimimiz aksamış oluyor. ...Süreç de uzuyor. (Ö3)

Biz önceden sınıflarda yerdik. Eğitim öğretim vaktinden alıyor. Sınıflarda yeniyor. Bir de onun temizliği var. Tek tek sınıflara giriyorlar kimin yemeği bittiyse. Bu zaman kaybı demek eğitim öğretimde. Zaten bizim serbest zaman gibi bir sürecimiz var. Artık şöyle yapıyordum serbest zamanı biraz daha kısıyordum. Kısmak zorunda kalıyordum. (Ö8)

Yavaşlatıyor, aksatıyor. (Ö9)

Tablo 4.2.2’de yer alan verim temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şu şekildedir;

Vermek istediğin kazanımı tam veremiyorsun. Böyle. Özellikle zaman açısından, kazanımlara yetişememe açısından tabi ki zorluk. (Ö1)

Bazı etkinliklere yetişemiyoruz. Bazı etkinlikleri yapamadan kalıyor. (Ö2)

O esnada tabi sınıfın da şey dağılıyor; çocukların etkinliğe, hani ben onlara ne amaçla yaptırıyorum sonrasında ne almak istiyorum onu da çok anlatmamış oluyorum. Yani öylesine yapılmış bir etkinlik gibi, havada kalıyor her şey. Etkinlik de amacına ulaşmıyor. (Ö3)

Mesela teknik bir sorun varsa atıyorum eğitici bir video izleyeceğiz bunu izleyemeyebiliriz. (Ö4)

Eğitim öğretimin kalitesi azalır. (Ö8)

...O zaman da diğer etkinliklerde zengin bir içeriğe ulaşamıyoruz. Etkinlik kalitesi düşüyor. (Ö10)

Tablo 4.2.2.’de yer alan planlama temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Günün programını etkiliyor. ...Ertesi gün farklı bir etkinliği onu yaptırmaya çalışayım derken o günün günlük planı kayıyor. Telifi etmeye çalışıyoruz. (Ö2)

...tabi ki eğitimdeki programımızı yetiştiriyoruz her halükarda ama o saatte değil de farklı bir saatte yapıyoruz. Telifiye gitme yolu oluyor. Bu dediğim gibi bekleme telifiye gidince sıkıntılar yaşanıyor. Belki o ara ekstradan bir etkinlik o yapılacakken duraksıyor. (Ö5)

4.2.3. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Kurum Paydaşlarına Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurum paydaşlarına etkisine ilişkin öğretmen görüşleri; öğrenciye etkisine ilişkin, öğretmene etkisine ilişkin ve veliye etkisine ilişkin görüşler olarak 3 boyutta ele alınmıştır.

4.2.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğrenciye Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğrenciye etkisine ilişkin öğretmen görüşleri tablo 4.2.3.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğrenciye Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Fiziksel Sağlık Etkisi	Hastalanma	X							X		X
	Kaza ve yaralanma							X	X	X	
Psikolojik Etki	Dikkat dağınıklığına sebep olur		X	X					X		
	Okula uyumunu etkiler	X									
	Özgüvenini etkiler	X									
Duygusal Etki	Kaygı-Endişe hisseder	X				X					
	Utanma							X			
	Şaşkınlık, çekinme ve kafa karışıklığı yaşar				X						
Davranış Etkisi	Yanlış davranış artışı								X	X	
	İletişim sorunu						X				
Gelişime Etki	Çocuğun gelişimine etki				X						

Tablo 4.2.3.1.'de okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğrenciye etkisine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde 5 tema ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yarısı fiziksel sağlık etkisi temasına ilişkin görüş belirtmişlerdir. Psikolojik etki ve duygusal etki temalarına ilişkin 4 katılımcı, davranış etkisi temasına ilişkin 3 katılımcı görüş belirtmiştir. 1 katılımcı gelişime etki temasına ilişkin görüş bildirmiştir.

Fiziksel sağlık etkisi temasına ilişkin olarak hastalanma, kaza ve yaralanma; psikolojik etki temasına ilişkin olarak öğrencinin özgüvenini ve okula uyumunu etkileme, dikkat dağınıklığına sebep olma; duygusal etki temasına ilişkin öğrencinin kaygı-endişe hissetmesi, utanma, şaşkınlık, çekinme ve kafa karışıklığı yaşama alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca

davranış etkisi temasında iletişim sorunu ve yanlış davranış artışı ile gelişime etki teması altında çocuğun gelişimine etki alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.3.1.'de katılımcıların en çok ifade ettiği fiziksel sağlık etkisi temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Diyelim ki biz bahçeden geldik üzerimizi değiştiriyoruz. Ya da yan sınıfta işte onlar farklı bir şey yapıyor. Ya da onlar üzerini değiştiriyor, bahçeden geldiler. Biz de çocuklar geldiler, ellerini yıkadılar ya da yer ıslandı su içerken sınıfta suyu düşürdü yer ıslanıyor. O esnada personel ihtiyacımız oluyor. Yerin silinmesi lazım. Çünkü çocuklar bu sefer kayıp düşüyor o esnada. Tehlikeli olabiliyor. (Ö7)

Hijyen olmayınca hastalıklara davetiye çıkartır bu durum. Mesela hijyenin en bozulabileceği yer tuvaletler. (Ö8)

...ben hasta olup gitmelerini istemiyorum. O yüzden bu konuda çok hassas davranmaya çalışıyorum. Söylüyorum, tuvaletler temizlenmediyse mutlaka çağırıyorum. ... Çocukların hastalık kapmasını istemiyorum. Çünkü günlük temizlenmesi lazım. Bir sürü çocuk kullanıyor orayı. (Ö10)

Tablo 4.2.3.1.'de yer alan psikolojik etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir;

Çocuğun özgüvenini ve okula uyum sağlamasını etkiler. Çocuk tuvalete gitmemek için kendini tutabiliyor. Bu da hem sağlığını hem psikolojisini olumsuz etkiliyor. (Ö1)

Öğrenciye dikkat dağınıklığından başka bir şekilde yansımıyor. Yani onlar o süreç içinde dikkatleri dağılıyor tekrar toparlamak için bize görev düşüyor. (Ö2)

Şimdi ben eğitim vermek için oradayım. Bir yandan temizlik yapsam bu sefer çocuklarda bocalama olur ve dağılırlar. Ben onları sınıf içinde tutamam. ... Dikkat dağınıklığı demek benim o çocuğu tekrar toparlamam demek. (Ö8)

Tablo 4.2.3.1.'de yer alan duygusal etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Tuvalet konusunda sıkıntı yaşayan çocuklar oluyor mesela. Yardıma ihtiyaç duyduğunda birisinin olmaması endişesi taşıyabiliyor. (Ö1)

Tabi öğretmeni yapınca, hiç yapmadım bu arada bu kurumda, ama öğretmen yapınca çocuklarda bir çekinme. Ya çekinme demeyeyim de hani onun yapmasına alışkın

olmama durumu oluyor. Çocuklar şaşırıyor sadece. Öğretmeni sanırım o şeyde kafalarında görmüyorlar. Öyle olunca bir şaşkınlık söz konusu oluyor. (Ö4)

Çocuk o ara o da bir kaygı yaşıyabiliyor, endişelenebiliyor. (Ö5)

Özellikle okul öncesinde önemli. Çünkü özbakımlarını yeterli seviyede yapamıyor bu yaş düzeyi. Çocuklar da olumsuz etkileniyor. Mesela bir çocuk midesi bulandı, istifra etti, kustu. Zaten o esnada hem kusuyor hem hasta çocuk. Hem arkadaşları aaa! filan diyor. Çocuk da utanıyor arkadaşlarından o esnada. Ama personel hemen orayı toparlıyor, temizliyoruz, çocuğun üzeri değişiyor filan. Bu tabi ki onu psikolojik anlamda olumlu etkiliyor. (Ö7)

Tablo 4.2.3.1.'de yer alan davranış etkisi temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Yorgun karşılarsa ya da çocukları sıcak karşılamazsa çocuklar da onunla zaman geçirmek istemezler ya da onunla konuşmazlar ya da bir isteklerini dile getirmezler ya da söylemeye gitmezler. Hani iletişim kopukluğu olur. (Ö6)

Tabi ki etkisi olur. En basitinden kapıda ittirmeler kaktırmalar birbirini olur. Gideceğim işte tuvaletleri kontrol edeceğim. Böyle bir şey yapmam demek sınıfta her an çocukların başına bir şey gelebilir demek. Biz biliyorsunuz aralıksız eğitim veriyoruz. Diğer kademeler gibi değil. Teneffüsümüz yok bizim. Onun için tabi ki olur. (Ö8)

Tablo 4.2.3.1.'de yer alan gelişime etki temasına ilişkin katılımcı Ö4'ün görüşü şöyledir;

Mesela bazen sabırsız olabiliyorlar. Çünkü o gelişim aşamalarını bilmiyorlar. Mesela 3 yaşla 5 yaş arasında bile büyük farklılıklar var. 3 yaş çocuğu yavaş ama yapabiliyor aslında. Mesela yavaş bir çocuğu gördükleri zaman hadi hızlı olalım ya da kendileri yapma şeyi.

4.2.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğretmene Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmene etkisine ilişkin öğretmen görüşleri tablo 4.2.3.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğretmene Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Duygusal Etki	Kaygı – Endişe - Tedirginlik hissetme	X		X		X		X		X	X
	İç huzursuzluk- Yıpranma	X	X							X	
	Huzursuzluk- Gerginlik yaşama								X		
	Umutsuzluk- Öğrenilmiş çaresizlik hissetme									X	
İş Yüğü Artışı	Eğitim dışında kalan işleri de düşünmek ve yapmak zorunda kalmak		X	X	X						X
	Yorgunluk- Yetişmekte zorlanma	X		X						X	
	Öğretmenin aynı anda birden fazla alana yetişmek zorunda kalması	X		X						X	
Çalışmasına Etki	Sınıf yönetiminde zorlanma	X		X					X		
	Beklemek zorunda kalmak	X									
	İşinin aksaması	X									
	Etkinlikleri personelden alacağı yardıma göre planlama						X				
	Öğrenci öğretmenlerin personelden verim alamaması					X					
	Eğitime odaklanma								X		
Meslek Algısına Etki	Kendini/Yaptığı işi sorgulama		X	X							X
	Unvan karmaşası yaşama			X							X
Motivasyona Etki	Şevkinin kırılması - Motivasyon düşüklüğü						X		X		X

Tablo 4.2.3.2.'de okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmene etkisine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde 5 tema ortaya çıkmıştır. 8 katılımcı duygusal etki temasına ilişkin görüş belirtmiştir. 6 katılımcı iş yüküne etki temasına ilişkin görüş belirtirken 5 katılımcı çalışmaya etki temasına ilişkin görüş bildirmiştir. Meslek algısına etki ve motivasyona etki temalarında katılımcıların daha az görüş bildirdikleri görülmüştür.

Duygusal etki temasına ilişkin olarak iç huzursuzluk, yıpranma, kaygı, endişe, tedirginlik hissetme, huzursuzluk gerginlik yaşama, umutsuzluk, öğrenilmiş çaresizlik hissetme alt temalarına ulaşılmıştır. İş yükü artışı temasında öğretmenin aynı anda birden fazla alana yetişmek zorunda kalması, yorgunluk - yetişmekte zorlanma, eğitim dışında kalan

işleri de düşünmek ve yapmak zorunda kalma alt temalarına ulaşılmıştır. Çalışmasına etki teması altında beklemek zorunda kalmak, işinin aksamaması, sınıf yönetiminde zorlanma, etkinlikleri personelden alacağı yardıma göre planlama, öğlenci öğretmenlerin personelden verim alamaması ve eğitime odaklanma alt temalarına ulaşılmıştır. Meslek algısına etki temasında kendini/yaptığı işi sorgulama ve unvan karmaşası yaşama; motivasyona etki temasında şevkinin kırılması/motivasyon düşüklüğü alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.3.2.'de katılımcıların en çok ifade ettiği duygusal etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

İçin de rahat etmiyor zaten. Bir çocuğa odaklanıp kalan on dördü sınıfta ne yapıyor acaba, güvenlikleri yerinde mi? Sınıfta da her şey başlarına gelebilir. Biraz öğretmenin iç huzuru da hiç yok yani. Sürekli aklın bir tarafta kalmış oluyor. ...okul ilk açıldığı zaman çocuklarda okula uyum sağlama biraz zor olduğu için sınıftan kaçıp gitmeler yaşanıyor. Sınıf kalabalık. Öğretmen her zaman göz kulak olamayabiliyor. Gözünden kaçabiliyor. Koşan çocuğun peşinden koşturuyoruz. O ara birinin en azından kapıda olduğunu ve çıkamayacağını bilsek, bahçede güvende olabileceği aklımızın bir köşesinde olsa çok daha rahat olur. (Ö1)

Ben 17 senedir bunun eksikliğini çok fazla çekiyorum. Her sene Eylül ayı başladığında bir yardımcı personelimiz olacak mı endişesiyle başlayıp ve ilk bir ay hiç olmadan devam edip zaten ilk bir ay çok sıkıntılıdır, siz de bilirsiniz... (Ö3)

Öğretmen çağırırsın mesela gelmezse ya da bekletirse tabi insan ister istemez beklemenin verdiği sıkıntıları yaşıyor. O anda çocuğu tuvalete gönderirken gitti mi gitmedi mi kafanız orada kalıyor. Ha yetişiyordur mutlaka, o çocuğu bana getirip teslim ediyordur ama o süreçte beni kaygı basıyor, endişe basıyor. Çocuğu sınıfa getirdiğinde oh diyorum bitmiştir süreç. (Ö5)

Huzurlu bir çalışma ortamı kalmaz. Ben bunu geçen sene yaşadığım için biliyorum ve iletişim bozukluğu nedeniyle. Bir de bayanların çok çalıştığı bir ortamdayız sürekli gerginlik yaşanır. (Ö8)

Sabah kapı biraz açık bırakılmak zorunda kalıyor çünkü sabah girişler farklı saatte. Gözümüz kapıda hep. Çocuk çıkar mı?... Kendi içimizde de yıpranmaya çok sebep olabiliyor. ...Açıkçası çok umutlu değilim değişim için. Kısır döngü çünkü. Dile getirmekten bile vazgeçtik yorulduk artık. Ben okul değiştireceğim ama gittiğim bir okuldaki sorunlara da kendimi hazırlıyorum. Sadece yeni bir başlangıç olsun

istiyorum. ...Biraz boş vermişlik rahatlatıyor bazen. Olduğu kadarını kabul etmek personel anlamında. (Ö9)

Tablo 4.2.3.2.'de yer alan iş yüküne etki temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Öğretmeni çok bölüyor. Yani ben bazen şahsen diyorum ki keşke benden üç tane daha olsa. Çünkü o anda çocuklardan biri üzerini ıslatmış onun üzerini değiştirmeye yönelmek zorunda kalıyorsun, bu arada etkinlik devam ediyor 15 tane çocuk onun başında. Öğretmen birkaç parçaya bölünmek zorunda kalıyor. Enerji olarak da tuvaletteki çocuğa mı yetişelim, sınıftakilere mi yetişelim, aynı anda günün akışı mı devam etsin etkinlik bölünmeden? Baya sıkıntı oluyor. Günlük plan en azından esnektir, tabi ondan faydalaniyoruz ama sonuçta günü tamamlamamız gerektiğinin de farkındayız. Öğretmene ekstra enerji kaybettiriyor yani daha çok çaba gösteriyorsun, daha hızlı bitsin, daha çok şey gösterebileyim, en azından günün kazanıma bir ulaşayım derdine düşmüş oluyorsunuz bu sefer. (Ö1)

...çocukların okula alışması, velilerin okulu tanınması, çocukların neyin nerede olduğunu bilmemesi, gelen malzemelerin yerleşmesi, bu anlamda çok sıkıntı yaşıyoruz zaten. Yanımızda bir yardımcı olmadığı için de hepsini tek tek biz yapmak zorunda kalıyoruz. Oryantasyon haftası bizim için içinden çıkılmaz bir hal alıyor. Yeri geliyor su içmeden eve gidiyoruz öyle diyeyim ben size. Çok sıkıntılı oluyor bizim için. Çok desteğe ihtiyacımız var bu anlamda. Hani her sınıfta bir yardımcı personelin olması öğretmeni büyük ölçüde eğitime yönlendirecek bence. Çünkü biz eğitime ara verip diğer işleri yapmak zorunda kalıyoruz. (Ö3)

Etkinliklerimizi yaparken her işi biz düşünüyoruz. Dökülen saçılan her şeyi biz kendimiz temizliyoruz. Yani etkinlik sürecindeki yardımlarımızı hiç hesaba katmıyorum. (Ö10)

Tablo 4.2.3.2.'de yer alan çalışmasına etki temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

...Benim ihtiyacım varken yan sınıfın öğretmenin de ihtiyacı olabiliyor. Bu sefer o beni beklemek zorunda kalıyor, benim işimin bitmesini. Onun da işi bu sefer aksıyor. Hani ekstra bir çaba herkes için. Bu şekilde. Diğer öğretmenleri de oldukça etkiliyor. ...Bölündüğü zaman çocukları tekrar toparlamak zaman açısından büyük bir kayıp

oluyor. Çünkü öbür tarafla ilgilenip geri geldiğinde dağılanları tekrar toplayıp tekrar etkinliğe yönlendirmek epey zaman alıyor. Öğretmen özellikle zaman açısından. (Ö1)

Aynı insanlar kapıya da bakıyor; aynı insanlar aşıcılık da yapıyor. İki insandan bahsediyoruz ve gün boyu ayaktalar. Onlara da bir şey diyemiyorsun. Bir noktadan sonra gerçekten yıpranma gerçekleşiyor. Öğlenci öğrenci ve öğretmenler tamamen az verim alıyor. (Ö5)

Etkinlikleri planlarken ona göre planlar eğer sorunluysa karşısındaki. Der ki o zaten öyle ben ona göre planlayayım etkinliğimi. Yani yapmak isteyen yine yapar. (Ö6)

Şimdi ben eğitim vermek için oradayım. Bir yandan temizlik yapsam bu sefer çocuklarda bocalama olur ve dağılırlar. Ben onları sınıf içinde tutamam. Bu açıdan dağılma yaşarız. Bu şekilde özetleyebilirim. Çünkü bizim günü değerlendirme saatinde de var: “İşler akıcı oldu mu?” Dikkat dağınıklığı demek benim o çocuğu tekrar toparlamam demek. Beni orada bir otorite olarak görmezler. Otoritem sarsılır. (Ö8)

Tablo 4.2.3.2.’de yer meslek algısına etki temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Şimdi ben hislerimi anlatayım önce, sonra düşüncelerime geçeyim. Yardımcı personelimiz olmadığı için sınıfta biz kapıda velileri karşılayan, yeri geldiğinde çocuklara mutfakta yemek için yardımcı olan, yeri geldiğinde tuvalette yardımcı olan bir yardımcı personele dönüşüyoruz. Biz istiyoruz ki bunları yapan birileri olsun biz sınıfta eğitimimizi vermeye devam edelim. (Ö3)

Öğretmenlik mesleğinin sınırlarının olmadığını hissettiriyor. Öğretmen ne iş yapar diye sorduğumda kendime, sınıfı eğitime hazırlar diyorum. Ama sen ne yapıyorsun? Toz aldığım bile oluyor. Dolapların tozunu aldığım bile oluyor. Kendim evde ev işleri yaparken bir de okulda bu işleri yapınca kendimi temizlik personeli mi öğretmen mi kavram kargaşası oluşuyor kafamda... (Ö10)

Tablo 4.2.3.2.’de yer motivasyona etki temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

...Ben aklıma koyduysam onu yaparım. Ya da planımda varsa tohum dikmek ben yapacağım temizlese de temizlemese de. Tabi ki ama öğretmenin şevkini de kırar. (Ö6)

...Bu da bizim işimizi yaparken motivasyonumuzun düşmesine sebep olur. (Ö8)

4.2.3.3. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Veliye Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunların veliye etkisine ilişkin öğretmen görüşleri tablo 4.2.3.3'te verilmiştir.

Tablo 4.2.3.3. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Veliye Etkisine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Duygusal Etki	Tedirginlik- kaygı- endişe yaşaması	X						X			X
	Memnuniyetsizlik hissetme		X								
Davranışa Etki	Şikayet etme									X	
	Büyük tepki verme							X			
	Temizlikle ilgili sürekli soru sorma										X
Öğretmene İlişkin Algısına Etki	Öğretmenin eğitimci kimliğini unutma- bakıcı gibi algılama			X							
	Öğretmenden beklentisinin farklı yöne kayması			X							
	Öğretmeni sorumsuz olarak görmek				X						
Beklentisine Etki	Hizmet alımı ile istihdam edilen yardımcı personelden veli beklentisinin yüksek olması						X				
	Hizmet alımı ile personel istihdamında velinin okuldan beklentisinin artması								X		
Ekonomik Etki	Ekonomik sebeplerle mevcut personel durumuyla yetinmeyi tercih etme					X					

Tablo 4.2.3.3.'te okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmene etkisine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde 5 tema ortaya çıkmıştır. 4 katılımcı duygusal etki temasına ilişkin görüş belirtirken 3 katılımcı davranışa etki temasına ilişkin görüş bildirmiştir. 2 katılımcı öğretmene ilişkin algısına etki ve beklentisine etki temalarına ilişkin görüş belirtmiştir. Katılımcıların en az ekonomik etki temasına ilişkin görüş bildirdiği görülmüştür.

Duygusal etki temasına ilişkin olarak tedirginlik, kaygı, endişe yaşama ve memnuniyetsizlik hissetme alt temalarına; davranışa etki temasına ilişkin olarak şikayet etme,

büyük tepki verme, temizlikle ilgili sürekli soru sorma alt temalarına; öğretmene ilişkin algısına etki temasına ilişkin olarak öğretmenin eğitimci kimliğini unutma-bakıcı gibi algılama, öğretmenden beklentinin farklı yöne kayması, öğretmeni sorumsuz olarak görmek alt temalarına ulaşılmıştır. Beklentisine etki temasına ilişkin olarak hizmet alımı ile istihdam edilen yardımcı personelden veli beklentisinin yüksek olması ve hizmet alımı ile personel istihdamında velinin okuldan beklentisinin artması alt temalarına ulaşılmıştır. Ekonomik etki temasında ekonomik sebeplerle mevcut personel durumuyla yetinme alt temasına ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.3.3.'te yer alan duygusal etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Veliye etkisi şöyle hep üzeri ıslanan çocuktan gittim ama çocuğun beklemesi, üsütmesi, hastalanması onu da tedirgin ediyor. Ya da sınıfta yalnız kalan çocuk da veliyi tedirgin ediyor. (Ö1)

Rahatsızlıklarını dile getiriyorlar. Yardımcı personel neden yok ya da örnek veriyorum; çocuklarının sınıfın içinde yaşam alanı, o saatler arasında o çocukların yaşam alanı o sınıf, bu sınıf daha temiz olabilir, daha düzenli olabilir hocam ama sizin suçunuz değil bu. Sonuçta siz de bir şeyleri yapmaya çalışıyorsunuz diyorlar. Velilerimizin de olumsuz etkilendikleri durumlar oluyor. (Ö2)

Veliye etkisi var. Veliler kaygılı. Okul temizleniyor mu? Tuvalet temiz mi? Toz alınıyor mu? Klimalar temizleniyor mu? Bu soruları alıyoruz... (Ö10)

Tablo 4.2.3.3.'te yer alan davranışa etki temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Güvenlik tehlikeye girince de velilerden büyük tepki alırız. (Ö8)

Bu sefer şikayete gidildiği zaman öğretmen falancanın velisi dedikleri zaman yine öğretmen etiketleniyor. (Ö9)

Velilerin en büyük kaygısı sıcacık evlerinden çıkardıkları çocuklarının temiz bir ortamda eğitim almalarını istiyorlar. İster istemez bununla ilgili soruları çok fazla soruyorlar. (Ö10)

Tablo 4.2.3.3.'te yer alan öğretmene ilişkin algısına etki temasına yönelik katılımcı görüşleri şöyledir;

Tabi velilerde o zaman şöyle bir algı oluşuyor bence. Şimdi bizim yardımcı personelimiz olmadığı için ve o işleri biz yaptığımız için tam anlamıyla bir öğretmen

sıfatı çizilmiyor onların kafasında. Çünkü öğretmen orada yere döküleni siliyor; çocukların önlüklerini giydiriyor. Tabi ki hiç yapmayacağımız bir iş değil ama o esnada bir yardımcımız olsa sınıfta onları o yaptığı için biz de eğitim veren kişi olarak kafalarında şekillenmiş olacağız. Sonra velilerde şöyle bir şey oluyor: Hocam işte üstü boya olmuş çıkartır mısınız? Önlüğünü orada unutmuş verir misiniz? Suyu bitmiş doldurur musunuz? Hani biz eğitimci değil sadece onlara orada gündüz bakan sınıfta oynatan bir kişiymiş gibi algılanıyoruz velilerin gözünde. Beklentiler farklı bir yöne kayıyor bence. (Ö3)

Büyük etkisi var. En basitinden çocuk terli üstü mesela değişmeden gitti. Bu veli açısından çok şey. Hem de sağlık açısından, çocukların sağlığı hani biraz vicdanlı olursak bu açıdan veli açısından büyük bir sıkıntı. Ya da herhangi bir şey olduğunda üstlerinin kirli gitmesi... Ne bileyim, bahçede düşebilirler. Çamurlu gitmesi... Bunlar veli açısından sıkıntı. Bence bunlar aslında kurum açısından da sıkıntı. Hani öğretmen yani sorumsuzluk gibi görebiliyor veli bunu bazen (Ö4)

Tablo 4.2.3.3.'te yer alan beklentisine etki temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Tuvalette en çok yardım istiyorlar bizden. Diyorlar ki tuvalette bulunsun. Tuvaletin içine giremez personel. İzin vermiyoruz biz. Tuvaletin dışında dursun ama bir kıyafet değiştirme yapamaz. Bunu söylüyoruz işte velilere. Bazen veli şey diyebiliyor: Kıyafetini değiştirse. Çünkü kendisi öğretmediği için çocuğa, bir de ücretini kendileri karşıladığı için veli beklenti halinde oluyor. Yapsaydı kadın (yardımcı personeli kastediyor) diyor mesela. Çocuk terliyor. Atleti değişmemiş oluyor, fark etmiyoruz. Bayan var neden değiştirmede, diye sorgulayabiliyorlar. (Ö6)

Anaokulu mantığında şu var. Ben para veriyorum, bizim okulumuz özel okul. (Ö8)

Tablo 4.2.3.3.'te yer alan ekonomik etki temasına ilişkin katılımcı Ö5'in görüşü şöyledir;

...dediğim gibi velilerimiz de bir personel sayısı yetersiz çünkü, personelin yetersiz olduğunu dile getirmek istemiyorlar. Eğer yetersiz olduğunu dile getirirlerse bu kez daha fazla personel için para ödemek zorunda kalacaklar. Bir hizmet alımı olacak. Bu da onların ceplerini yakacağı için var olanla yetinmeyi onlar da doğru buluyorlar. Bir şikayetlerini duymadım açıkçası.

4.3. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Öğretmenlerin Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Çözüm Önerilerine Yönelik Bulgular

Okul öncesi eğitim kurumlarında öğretmenlerin yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin çözüm önerilerine yönelik bulgular bölümünde okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara nasıl çözümler üretildiğine ve yardımcı personel ile ilgili sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Üretilen Kurum İçi ve Kurumlar Arası Çözümlere İlişkin Öğretmen Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara üretilen kurum içi ve kurumlar arası çözümlere ilişkin öğretmen görüşleri tablo 4.3.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Üretilen Kurum İçi ve Kurumlar Arası Çözümlere İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Görev Üstlenme	Personelin yetişemediği durumda işi öğretmenin kendisinin yapmasıyla	X	X	X						X	X
	Başka alanda görevli yardımcı personelin eksik personelin görevini üstlenmesiyle					X		X			
	Bir yardımcı personelin iki kişilik performans göstermesiyle						X			X	
Önlem Alma	Kendi önlemlerini alarak					X				X	X
	Bina içinde dijital uygulama sistemi ile güvenliği sağlayarak							X	X		
Planlama Yapma	Çocukların tuvalet ihtiyacı için mola saatleri yaparak					X			X		
	Erteleyebileceği durumları erteleyerek	X									
	Tüm yardımcı personele görev dağılımı yaparak								X		
	Her defasında farklı personelden yardım isteyerek								X		
	Bazı etkinliklerde iki şubeyi birleştirerek										X
Destek Alma	Velilerden etkinliklerde destek alarak		X				X				
	Stajyerden destek alarak			X		X					
İletişim Kurma	Okul yöneticileriyle sorun hakkında konuşarak		X		X						X
	Yardımcı personelle sorun hakkında konuşarak				X						
	Yardımcı personele yönlendirme yaparak					X					
Destek Olma	Çocuklarla etkinlik sonrası toplanma ve temizlik süreci yaparak					X	X				
	Etkinliği yardımcı personelin işini kolaylaştıracak şekilde yaparak						X				
	Personele motivasyon desteği sağlayarak									X	

Tablo 4.3.1.'de okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlar üretilen kurum içi ve kurumlar arası çözümlere ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde 6 tema ortaya çıkmıştır. Öğretmenler 8 katılımcı görüşüyle en çok görev üstlenme temasına ilişkin görüş belirtirken 5 katılımcı önlem alma temasına ilişkin görüş bildirmiştir. Destek alma, iletişim kurma ve planlama yapma temalarına ilişkin 4 katılımcı görüş belirtmiştir. Katılımcıların en az destek olma temasına ilişkin görüş bildirdiği görülmüştür.

Görev üstlenme temasına ilişkin olarak personelin yetişemediği durumda işi öğretmenin kendisinin yapması, başka alanda görevli yardımcı personelin eksik personelin görevini üstlenmesi, bir yardımcı personelin iki kişilik performans göstermesi alt temalarına ulaşılmıştır. Önlem alma temasında kendi önlemlerini alarak ve bina içinde dijital uygulama sistemi ile güvenliği sağlayarak çözüm üretme alt temalarına ulaşılmıştır. Planlama yapma temasına ilişkin olarak erteleyebileceği durumları erteleyerek, çocukların tuvalet ihtiyacı için mola saatleri yaparak, yardımcı personele görev dağılımı yaparak, her defasında farklı personelden yardım isteyerek ve bazı etkinliklerde iki şubeyi birleştirerek çözüm üretme alt temalarına ulaşılmıştır. Destek alma temasında velilerden etkinliklerde destek alarak, stajyerden destek alarak; iletişim kurma temasında yardımcı personelle ve okul yöneticileriyle sorun hakkında konuşarak, yardımcı personele yönlendirme yaparak; destek olma temasında çocuklarla etkinlik sonrası toplanma ve temizlik süreci yaparak, etkinliği yardımcı personelin işini kolaylaştıracak şekilde yaparak ve personele motivasyon desteği sağlayarak çözüm üretildiği alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.3.1.'de yer alan görev üstlenme temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Kendimiz yapıyoruz. (Ö2)

...temizlikle ilgili personelimiz artık işlerin hepsini bırakıp kapıya bakıyor güvenlik için. Çocuklar dışarı çıkmasın öğretmenler teslimi yaparken ya da velilerde bir sıkıntı olmasın diye. (Ö5)

İki katı çalışması gerekiyor performans olarak. (Ö6)

Kendi işlerimi daha çok hani temizliğe daha çok zaman ayırıyorum mecburen çocuk karşılamayı ben yapıyorum. Yemekte desteği ben atmaya çalışıyorum. (Ö9)

Tablo 4.3.1.'de yer alan önlem alma temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

... oraya çocukları yanaştırmamaya ya da önüne bir set koymaya yani kendimizce önlem alıyoruz. (Ö5)

Dijital uygulama okul sistemimiz var. Bu sistem olduğu için güvenli çıkış yapılıyor. (Ö8)

Dışarıda da etkinlik yapmak istiyorsun güzel havada ama çok tehlikeli geliyor. Sınıf ortamı daha güvenli geliyor. Alışincaya kadar ilk birkaç hafta çıkarmıyorum çünkü kaçıp giden olabilir, terk edebilir diye. Önce bana alışsınlar sonra çıkarıyorum. (Ö10)

Tablo 4.3.1.'de yer alan planlama yapma temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Bazen kendi aramızda halletmeye çalışıyoruz kendi çabamızla. Olmayınca da erteleyebildiğimizi ertelemek zorunda kalıyoruz. (Ö1)

İki gün stajyerlerimiz yok. O zamanlar başımızın çaresine bakıyoruz açıkçası. Yani mesela toplu halde sınıfı tuvalete götürüyorum. Tuvalet saatlerimiz var. Mesela iki kere gitme saatimiz var. Haydi çuf çuf tren tuvalete gidiyoruz. Çoğunluğun yoktur ama yine de biz bir rutine bindiriyoruz. İhtiyacı olan da gideriyor. Rutine bindiği için haydi tuvalete deyince tuvaleti olmayan da geliyor yani. O şekilde ilerliyor. Birlikte hareket ediyoruz. Bir çocuğu bırakıp sağlığını tehlikeye atmaktansa toplu halde hepimiz gidip geliyoruz. (Ö5)

Yani şu an temizlik işleri ya da kapıya bakmayla ilgilenen herkesin görev dağılımı var idareimizin belirlediği. ...Birkaç kişi tuvaletim geldi demeye başlayınca “evet şimdi bir mola veriyoruz, teneffüse çıkıyoruz çocuklar, kimlerin tuvaleti geldi bakalım?” Hemen parmak kaldırıyorlar. Ben onları sıraya alıyorum. Lavabolarımızda iki erkek iki kız tuvaleti var. Hangi personel müsait olursa onların tuvaleti geldiğinde onlara tuvalete kadar getirip götürme anlamında rehberlik ediyor. ... Hep aynı personeli çağırırsam bu da bir tek beni mi görüyor, der. Onun için her seferinde hangisi müsaitse. Atıyorum önlükler yıkanacağı zaman A kişisine söylemişsem başka işte B kişisine söylemeye özen gösteriyorum. Çünkü ister istemez bu çok oturdu, bu yaptı da bu yapmadı şeyi aralarında olmasın diye. (Ö8)

Bir sınıfta kahvaltı yapmayı tercih ediyoruz. Bir yer temizlensin. Diğer sınıfta çocuklarla etkinlik yapıp temizlendikten sonra, yardımcı personel çıktıktan sonra biz sınıfa çocuk gönderiyoruz. İki sınıf var. Sonra diğer etkinlik saati için temizlik saatinde başka bir sınıfta şubeleri birleştirip o şekilde çözüm bulduk. (Ö10)

Tablo 4.3.1.'de yer alan destek alma temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

...O gün stajyerimiz varsa o destek oluyor bize (Ö3)

Ya da bir etkinlik yapacaksam büyük veliyi çağırıyorum. Bayanın da tamamen aktif olacağı, onu yoracak şekilde yapmıyorum zaten. Yapması gereken şeyleri ona bırakıyorum ama ekstra çok şey çıkarıyorsam da bir destek alıyorum velilerden. (Ö6)

Tablo 4.3.1.'de yer alan iletişim kurma temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Onun dışında idareden yardım alıyoruz. İdareden yardımcı personeli uyarması konusunda yardım alıyoruz. (Ö2)

...Biz zaten hadi hadi. Şurayı da yapın burayı da yapın aman unutmayalım diye telkinlerde bulunduğumuz da oluyor. (Ö5)

Tablo 4.3.1.'de yer alan destek olma temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Toplu halde masa siliyoruz çocuklarla her birine bir peçete verip. Hem özbakımları geliyor hem kendi işlerini kendileri yapıyorlar. Sınıfta etkinlik yaptıkları dağıttıkları yerleri topluyorlar, masaya döktükleri hamurları kendileri topluyorlar. Hem özbakım bilinci kazanıyorlar hem de sınıfımız temiz kalıyor. (Ö5)

Ben genelde etkinlik yaparken şey yapmıyorum mesela. Ben etkinlik yaptırdım sadece masada yaptırdım çocuklara. Sulama kısmını burada yapmadım her yer çamur olmasın diye. İşin kolaylaştıracak şeyler yapıyorum. Mesela el baskısı yaptığım zaman çocuklarla beraber gidiyorum lavaboya ya da takip ediyorum çocukları etrafa sürmesinler, lavaboyu batırmassınlar diye. (Ö6)

... beklenti çok yüksek olduğu için yoruluyor ve anlayış olarak da sürekli birkaç kişiden motivasyon desteği almaya çalışıyor elinde olmadan. Mesela bunlardan biri de benim. Sürekli telkin etme şeklinde. (Ö9)

4.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Yönelik Uzun Vadeli ve Kalıcı Çözüm Önerilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin öğretmen görüşleri tablo 4.3.2'de verilmiştir.

Tablo 4.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Yönelik Uzun Vadeli ve Kalıcı Çözüm Önerilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Alt Tema	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
İstihdam Sayısı	Her derslik için 1 yardımcı personel istihdam edilmeli	X						X	X		
	Sadece anasınıfı ile ilgilenen ayrı bir temizlik personeli olmalı		X								X
	50 öğrenciye 1 personel olacak şekilde istihdam edilebilir			X							
	İkili eğitim veren kurumlarda sabah ve öğlenci gruplar için ayrı personel çalışabilir			X							
	4 derslik için 3 yardımcı personel olmalı					X					
	Her kat için bir yardımcı personel olmalı									X	
İstihdam Şekli	Kadrolu personel alımı	X		X	X		X	X			
	Personel devamlılığı olmalı				X				X		X
	Devlet tarafından daha fazla personel istihdam edilmeli					X			X		
	Kalifiye İŞKUR personelleri kadroya alınabilir								X		
Personel Seçimi	Kalifiye personel çalışmalı				X	X			X		
	Eğitim durumuna bakarak personel alımı yapılmalı		X								X
	Psikoteknik açıdan incelenerek seçilmeli		X								
Personel Eğitimi	Çocuk gelişimi kursuna tabi tutulabilir				X			X			
	İletişim ile ilgili hizmet içi eğitim kursu verilmeli		X								
	Eğitimle ilgili kursa tabi tutulmalı										X
Resmi Düzenleme	Yardımcı personelin kıyafet kuralı olmalı		X								
	Öğretmenin görev tanımı sınırları daha belirgin şekilde yapılabilir										X
Unvan Çeşitliliği	Güvenlik personeli olmalı	X									
Kurumlar Arası Destek	Anaokulunda ilkokul yardımcı personelinden destek alınabilir									X	
Ekonomik Destek	Okullara yardımcı personel ve teknik problemler için ödenek gönderilebilir										X

Tablo 4.3.2.'de okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin öğretmen görüşleri

incelendiğinde 8 tema ortaya çıkmıştır. Katılımcılar 8 katılımcı görüşüyle en çok istihdam sayısı ve istihdam şekli temalarına ilişkin görüş belirtirken 5 katılımcı personel seçimi, 4 katılımcı da personel eğitimi temasına ilişkin görüş bildirmiştir. Resmi düzenleme temalarına ilişkin 2 katılımcı görüş belirtmiştir. Katılımcıların en az unvan çeşitliliği, kurumlar arası destek ve ekonomik destek temalarına ilişkin görüş bildirdiği görülmüştür.

İstihdam sayısı temasına ilişkin olarak her derslik için bir yardımcı personel istihdam edilmesi, sadece anasınıfı ile ilgilenen ayrı bir temizlik personeli olması, 50 öğrenciye bir personel olacak şekilde istihdam edilmesi, ikili eğitim veren kurumlarda sabah ve öğlenci gruplar için ayrı personel çalıştırılması, 4 derslik için üç yardımcı personel olması ve her kat için bir yardımcı personel olması yönünde önerileri getirilen alt temalara ulaşılmıştır. İstihdam şekli temasında kadrolu personel alımı, personel devamlılığının olması, devlet tarafından daha fazla yardımcı personel istihdam edilmesi ve kalifiye İŞKUR personellerinin kadroya alınması önerileri alt temalarına ulaşılmıştır. Personel seçimi temasına ilişkin olarak yardımcı personellerin psikoteknik açıdan incelenerek seçilmesi, eğitim durumuna bakılarak personel alımı yapılması ve kalifiye personel çalışması alt temalarına ulaşılmıştır. Personel eğitimi temasında yardımcı personellere iletişim ile ilgili hizmet içi eğitim, çocuk gelişimi ve eğitimle ilgili kurs verilmesi alt temalarına ulaşılmıştır. Resmi düzenleme temasında yardımcı personelin kıyafet kuralı olabileceği, öğretmenin görev tanımı sınırlarının daha belirgin şekilde yapılabileceği; unvan çeşitliliği temasına ilişkin olarak güvenlik personelinin olması; kurumlar arası destek temasında anaokulunda ilkokul yardımcı personelinden destek alınabileceği; ekonomik destek temasında okullara yardımcı personel ve teknik problemler için ödenek gönderilebileceği alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.3.2.'de yer alan istihdam sayısı temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Anasınıfında ayrı bir kişi olmalı. İŞKUR'dan ya da hangi konumdan olacaksa orasını biz bilemiyoruz tabi ama anasınıfına ait bir hizmetli olması gerektiğine inanıyorum. (Ö2)

Sanırım okulların mevcutlarına göre 100 öğrenciye bir personel düşüyor. Bunu daha çok artırabilirler. 50 öğrenciye bir personel olabilir. O zaman daha yükü hafiflettiği için. Ya da sabahçı öğlenci eğitim veren kurumlarda sabah bir personel öğleden sonra bir personel olabilir. (Ö3)

4 derslik için 3 personel. Bir aşçı, 2 de temizlik personeli gibi. O temizlik personelleri aynı zamanda bahçeyi de boş zamanda süpürebilir. Bir kişi kapıya bakabilir. Öteki bekler o ara tuvalet temizleyebilir. O şekilde iş bölümü yaparak halledebilirler diye düşünüyorum. (Ö5)

Biz 5 sınıflık bir okuluz. Toplam 9 şube. Bence bizim okulumuz için 5 personel. Varsa minimum bir kişi daha buna eklenmeli ki tuvalet açığımız bizim kapansın. Hizmetli anlamında. (Ö8)

En az iki tane personel gereken bir okul. İki katlı olduğu için. (Ö9)

Tablo 4.3.2.'de yer alan istihdam şekli temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Kadrolu bir şekilde olabilir. Çünkü İŞKUR elemanları başladığı zaman bile çok geç başlıyorlar. Neredeyse yaklaşık bir ay kadar bir süre. O süreçte de yine öğretmenler kendi çabasıyla sınıf temizliğini, tuvalet temizliğini sağlamaya çalışıyor. (Ö1)

Kesinlikle ekstradan personel. Başka bir çözümü olamaz yani bunun. Çünkü hizmet alımıyla olacak iş değil. Eğitim biliyorsunuz ki ücretsiz bir şeydir ve her çocuğun da hakkıdır. Velide de yoksa eğer alınamaz. Tamam katkı payı diyoruz ama benim cebimde bir şey yoksa katkıda da bulunmak istemem açıkçası veli olarak. O yüzden şöyle düşünüyorum ancak devletimiz ekstradan personel gönderirse çözülür. İŞKUR olabilir. Şey olabilir. Kadrolu temizlik personelleri olabilir. O şekilde de karşılanabilir. (Ö5)

Bir sene sonra mesela İŞKUR elemanı değişmemeli okulun. Eğer o gerçekten işini iyi yapıyorsa idare ile iletişime geçilmeli. Ben işte bu personelimden memnunum deyip o kişi bence kalabilmeli. Çünkü okulda çok fazla personelin değişmesi de çok iyi bir şey değil. Biz nasıl her sene tayin isteyemiyorsak. Birbirimize de alışıyoruz. İletişimimiz de ona göre oluyor. Bir anda bir ortamda birçok farklı kişinin olması iyi olmuyor açıkçası. Onun için bence milli eğitimle idareciler iletişime geçip kalifiye elaman gördüklerinde onu tutabilmeliler. İŞKUR'dan kurslarla beraber belgelerle beraber daha kalifiye elaman alınıp kadrolaşma gibi olmalı diye düşünüyorum. Kadrolu gibi olmalı. (Ö8)

Tablo 4.3.2.'de yer alan personel seçimi temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

...psikolojik incelemeyle alınıp seçilerek çalışılmalılar diye düşünüyorum. Eğitim durumlarına bakılmalı diye düşünüyorum. Eğitim durumunun çok önemli olduğunu düşünüyorum. Davranışlarla ilgili, öğrencinin seviyesine inebilmeli bana göre. (Ö2)

Ekstradan kalifiye eleman yetiştirilip okullara verilmeli. (Ö5)

İşini yapan kalifiye eleman seçilmeli. Kurslarla olabilir. Bunların belirli belgeleri alınabilir. (Ö8)

Tablo 4.3.2.'de yer alan personel eğitimi temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Sonuçta işi çocuklar. Hepimizin işi çocuklar. İnsan ilişkilerini geliştirecek eğitimler alabilir. İletişimle ilgili olarak kurslar hazırlanıp, bunun eğitimi verilebilir. Hizmet içi eğitim gibi. (Ö2)

Personelin muhakkak ki önce okul öncesi, çocuk gelişimi ile ilgili eğitim alması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü çocuklarla iletişim çok önemli biliyorsunuz. (Ö7)

...eğitimle ilgili bir süreçten geçirilmeden okula personel aldıkları için bunu ilkokulda da yaşıyorlar arkadaşlarımız çocuklarla iletişim konusunda. Söylüyorlar, dile getiriyorlar ama maalesef okula alınan personelin bence eğitimle ilgili şeylerden bir geçmesi lazım. Kurs olur. Belli bir saatlik eğitim almadan okula personel alınmaması gerekiyor. (Ö10)

Tablo 4.3.2.'de yer alan resmi düzenleme temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Giyim kuşam yönünde de bence kuralları olması gerekiyor temizlik personellerinin diye düşünüyorum. (Ö2)

Öğretmenlerin görev tanımlarının çok iyi yapılması. Arkasında gözü olan bir öğretmen, her yere koşan sihirli bir öğretmen tanımından ziyade ne işi yapıp ne işi yapmayacağına göre tanımı yerinde olan bir meslek tanımı olsa uzun vadeli olabilir. Çünkü öyle bir tanımımız yok herhalde. Esnek yani. (Ö10)

Tablo 4.3.2.'de yer alan unvan çeşitliliği temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Güvenlik personeli mutlaka olmalı diye düşünüyorum ben. Yaz kış. Yazın da okulun güvenliğe ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Özellikle çocukların sosyal bir alanı

olduğu için artık bahçeler de kapatılmıyor bildiğim kadarıyla, dış kapılar. İçerisi bu sefer çalışan birisi olmamasının verdiği rahatlıkla giren çıkanın sadece öğrenci olmadığı, okulun sonuçta dışarıda da malzemeleri var. Bankları var. Masaları sandalyeleri... (Ö1)

Tablo 4.3.2.'de yer alan kurumlar arası destek temasına ilişkin katılımcı Ö9'un görüşü şöyledir;

Ana binaya bağlı olduğumuz için atıyorum bahçe temizliğimiz için başka bir personel gelebilir. Öbür taraftan destek alınabilir (ilkokul kısmını kastediyor).

Tablo 4.3.2.'deki ekonomik destek temasına ilişkin katılımcı Ö10'un görüşü şöyledir;

Okullara ödeneğin gelmesini isterim. Temizlik personeli olsun, teknik problemlerle olsun. Çünkü biz bağışlarla yapıyoruz. Onun yerine ödenekle olsa, bununla ilgili biz havuz gibi bir şey olsa daha iyi olur.

4.4. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Yönetici Görüşlerine Yönelik Bulgular

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin yönetici görüşleri bölümünde okul öncesi eğitim kurumunda yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara, sorunların eğitim öğretim sürecine etkisine ve kurum paydaşlarına etkisine ilişkin görüşlerinin analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.4.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Yönetici Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumunda yöneticilerin yardımcı personel ile ilgili yaşadığı sorunlara ilişkin görüşleri temizlik hizmetine ilişkin; bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin; öğrencilere kahvaltı / yemek çıkarılması hizmetine ilişkin; makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin; yazı, dosya dağıtmak ve toplamak, arşivlemek vb. büro işlerinin yürütülmesine; bahçe düzenlemesi, bitki bakımı vb. bahçe işlerinin yürütülmesine; gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin yardımcı personel sorunları olarak 7 boyutta ele alınmıştır.

4.4.1.1. Yöneticilerin Temizlik Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda temizlik hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.4.1.1’de verilmiştir.

Tablo 4.4.1.1. Yöneticilerin Temizlik Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
İstihdam Şekline Bağlı Sorunlar	İŞKUR personel değişikliği sıklığı	X			X						X
	İŞKUR personeli oryantasyon süreci	X			X						X
	İŞKUR personelinin çalışma süresinin yetersizliği			X					X		X
	Yardımcı personelinin kuruma aidiyet hissetmemesi	X				X					
	Kuruma aidiyet hissetmeyen personelde iş verimi düşüşü	X				X					
	TYP çalışma şartlarını sağlayan yardımcı personel bulmakta zorluk		X								X
	Yardımcı personel ücreti ödemesi					X	X				
	İŞKUR’dan gönderilen personelin iş eğitimi yetersizliği	X									
	Yardımcı personelin farklı kurumdan geçiş yapması		X								
	Hizmet satın alma ile istihdam edilen personelde iş kaybı kaygısı					X					
Yardımcı Personel Sayısının Yetersizliği	Yardımcı personelin sayıca yetersizliği		X	X	X	X		X	X	X	X
	Sadece anasınıfı ile ilgilenecek yardımcı personelin yokluğu										X
Yardımcı Personel Davranış Sorunları	Yardımcı personelin öğretmene karşı davranış ve iletişim şekli					X					
	Resmi ilişkide mesafe ayarlama sorunu					X					
	Yardımcı personelin öğretmenler arasında kıyaslama yapması									X	
	Yardımcı personelin öğretmenler arasında bilgi taşıması									X	
	Yardımcı personelin eğitim kısmına müdahale etme davranışı									X	
Yardımcı Personelin Eğitim Yetersizliği	Eğitim durumu yetersizliği		X								
	Pedagojik bilgi yetersizliği		X								
	İş eğitimi yetersizliği		X								
	İletişim yetersizliği		X								

Tablo 4.4.1.1.'de okul yöneticilerinin temizlik hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlara bakıldığında 4 tema ortaya çıkmıştır. 8 katılımcı istihdam şekline bağlı sorunlar ve yardımcı personel sayısının yetersizliği temalarına ilişkin görüş belirtmişlerdir. 2 katılımcı yardımcı personel davranış sorunları temasına ilişkin görüş belirtirken 1 katılımcı yardımcı personelin eğitim yetersizliği temasına ilişkin görüş bildirmiştir.

İstihdam şekline bağlı sorunlar temasında İŞKUR'dan gönderilen personelin iş eğitimi yetersizliği, İŞKUR personel değişikliği sıklığı, İŞKUR personeli oryantasyon süreci, yardımcı personelin kuruma aidiyet hissetmemesi, Kuruma aidiyet hissetmeyen personelde iş verimi düşüşü, yardımcı personelin farklı kurumdan geçiş yapması, TYP çalışma şartlarını sağlayan yardımcı personel bulmakta zorluk, İŞKUR personelinin çalışma süresinin yetersizliği, personel ücreti ödemesi, Hizmet satın alma ile istihdam edilen personelde iş kaybı kaygısı alt temalarına ulaşılmıştır. Yardımcı personel sayısının yetersizliği temasında yardımcı personelin sayıca yetersizliği, sadece anasınıfı ile ilgilenecek yardımcı personelin yokluğu alt temalarına ulaşılmıştır. Yardımcı personel davranış sorunları temasına ilişkin olarak yardımcı personelin öğretmene karşı davranış ve iletişim şekli, resmi ilişkide mesafe ayarlama sorunu, öğretmenler arasında kıyaslama yapma ve bilgi taşıma, eğitim kısmına müdahale etme davranışı alt temalarına ulaşılmıştır. Yardımcı personelin eğitim yetersizliği temasına ilişkin olarak eğitim durumu, pedagojik bilgi, iş eğitimi ve iletişim yetersizliği alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.1.1. incelendiğinde katılımcıların en çok ifade ettiği sorun istihdam şekline bağlı sorunlar ve yardımcı personel sayısının yetersizliği olmuştur. İstihdam şekline bağlı sorunlara ilişkin yönetici görüşleri şöyledir;

“Kurumumuzda kadrolu bir yardımcı personel olmadığı için genelde İŞKUR'dan gönderiliyor. İŞKUR'dan gönderildiği için de eğitimleri konusunda sıkıntı yaşıyoruz. Okul öncesi eğitim kurumlarına uygun olan oluyor olmayan oluyor. O yüzden her yıl bir de her yıl bu gelen personel değişiyor. Tekrar eğitim vermek gerekiyor. Tam eğitiyorsun İŞKUR'la işi bitiyor. Gelecek sene yeni tanımadığın kişiler geliyor. Onlarla uyum sağlama, kuruma uyumu sağlıyoruz. Sonra eğitimlerini veriyoruz. Tabi bu da bize ekstradan bir iş yükü olarak karşımıza çıkıyor. Yani İŞKUR'un toplum yararına çalışma programıyla bu işlerin yürüyeceğine inanmıyorum. Sonuçta kişi çalışmaya başladığı tarihle çalışmasının biteceği tarih belli. O aralıkta çalışacağı için kendisini o kuruma ait hissedemiyor. Ve tam anlamıyla da özverili çalışma olmuyor.” (Y1)

“Değişik kurumlardan geçtiği için. Kapanan fabrikalardan, ne bileyim 4B’li, 4C’li 4A’lı geçmişte de yaşadık. Önce özelleştirmeden gelmişti. Yaptığı iş farklı orada, kepçe kullanıyor, operatör. Okula geliyor temizlik yapıyor. ...ince temizliği beceremiyor. Tamam, sıraları aşağı indir de komple indirir. Hijyenik anlamda temizliği tam yapamıyor.” (Y2)

“Yazın olmuyor. İŞKUR 9 aylık bir çalışma süreci öngörüyor. O yüzden yazın personelimiz yok.” (Y3)

“... Şu an benim için idareci olarak yaşadığım en büyük sorun hizmet satın almasına gidiyor olmam. Bu çünkü veliler ve çevrenin potansiyeli göz önünde bulundurulduğu zaman velilerde aidat (katkı payı) ödememe, ödemek istememe olayımız oluyor. Dolayısıyla bundan dolayı bir sorun yaşıyoruz. Personelde de şu kaygı oluşuyor. Eğer veli ücretini yatırmazsa zaten hani ben işten çıkacağım. Neden sahipleneyim ki burayı? Bu kaygı oluşuyor. İş verimliliğini düşürüyor. ...” (Y5)

“... Veliler valilik tarafından belirlenen anasınıfı aidatlarını (katkı payı) ödediği sürece, bunlar aksatılmadığı sürece herhangi bir sıkıntı yaşamıyoruz. Tabi aksayan oluyor. Aksatan oluyor.” (Y6)

Bir de İŞKUR’un başlama ve bitiş tarihleri sorun oluyor. Okuldan bir hafta iki hafta sonra başlıyorlar. O süreçte de temizlik gibi önemli bir sorunu kendimiz çözmeye çalışıyoruz. Bu sıkıntı var. Bir de son olarak İŞKUR üzerinden istihdam sağlandığı zaman geçmiş yıllarda, 5 yıl mı 6 yıl mıydı, çalışmış olan kişi bir kez daha başvuruda bulunamıyor. Yani bir kişiyi 2 yıl 3 yıl üst üste istihdam edemiyoruz. Tekrardan personel bulmakta zorluk yaşıyor bu sefer. Eylülde başlıyorlar hazıranda bitiyor. Tam okulu öğreniyor, işi öğreniyor, sil baştan başka kişiyle başlıyoruz bu sefer. Hani onun oryantasyonuydu, eğitimiydi işte düzeni öğrenmesi hatırı sayılır bir zaman alıyor işin aslı. ...” (Y10)

Katılımcıların yardımcı personel sayısının yetersizliği temasına ilişkin ifade ettiği görüşler şöyledir;

“Yetersiz geliyor. En az iki kişi olmalı.” (Y3)

“İŞKUR’dan personel verilmediği için benim de toplayabileceğim katkı payı parası da belli olduğu için ben burada en fazla iki personel çalıştırabildim maalesef. Ama baktığınız zaman daha çok personelin çalıştırılması gerekiyor.” (Y5)

“Personel yetersizliği. Kurum iki kattan oluşuyor. Bu da zamanla alakalı sıkıntı doğuruyor. Sabahçı grup çıktıktan sonra öğlenci gruba tekrar sınıfı havalandırılmış, temizlenmiş bırakması gerekiyor. Bu alanda biraz yetişmekte sıkıntı yaşanıyor.” (Y9)

“Sayısal olarak yetersiz kalıyor. Çünkü üç okuluz biz. Okul öncesine başlı başına bir personel gerekiyor ama bir personel olduğu için sayı olarak yetersiz kalıyor.” (Y10)

Tablo 4.4.1.1’de yer alan yardımcı personelin davranış sorunları temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

“İki personelim var. Birisinden, evet 8 sınıf var. 8 sınıfın öğretmenini de performansından çok memnunar. Birisinden herkes şikayetçi maalesef. O sıkıntımız var. Performansı ve davranış şekli. Personelimizin davranış şekli. Öğretmen ve personel ilişkisi yönünden sıkıntı yaşıyorlar. ... Temizlik yapmak istediği zaman öğretmenimiz diyor ki dolapların altını da süpürmeni rica ediyorum diyor. Yetişemiyorum, yapamıyorum diyor. Ya da bir yapıyor bir yapmıyor. Öğretmen bunu dile getirdiği zaman yapacağımı söyledim gibi tavırlar içerisinde.” (Y5)

“Öğretmenler arası sınıf kullanım farklılıklarından kaynaklanan tabi haliyle devralırken daha düzenli sınıflarla daha düzensiz bırakılan sınıflar arasında kıyaslama ister istemez personelle arasında oluyor. ... İnsan faktörü ile çalışıyorsunuz. İster istemez A hocam böyle yapmıştı. Bunun yerine iletişimde önce A hocası ona aktarması gerekirken personel aktardığında araya üçüncü bir şahıs var. Yanlış bilgi, yanlış bir iletişim ortaya çıkabiliyor. Bu da bizim genelde yaşadığımız sıkıntılar. Bilgi akışında mümkün olduğunca personelin aradan çekilmesi gerekirken araya girdikleri zaman yanlış aktarma durumuna düşebiliyor. ...” (Y9)

Tablo 4.4.1.1.’de yardımcı personelin eğitim yetersizliği temasına ilişkin katılımcı Y2’nin görüşü şöyledir;

“İlk belediyeden geçtiği için ilkokul mezunu. Pedagojik bilgisi yetersiz. İnsanlarla iletişimi yetersiz. Ben meslek hayatımda bu kişi kadar çalışkan bir kişi görmedim. Mesai saatlerine uyan birisini görmedim. Ama ince temizliği beceremiyor. Tamam, sıraları aşağı indir de komple indirir. Hijyenik anlamda o temizliği tam yapamıyor tabi ki.” (Y2)

4.4.1.2. Yöneticilerin Bahçe, Bina Güvenliğinin Sağlanması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.4.1.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.4.1.2. Yöneticilerin Bahçe, Bina Güvenliğinin Sağlanması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Güvenlik Personeli Eksiği Nedeniyle Oluşan Güvenlik Sorunu	Personel istihdam edilememesinin ziyaretçilere ilişkin bilgi eksikliği yaratması	X									
	Personel istihdam edilemediği için eğitim öğretim saatleri dışında bahçe güvenliği sorunu oluşması			X							
	Bina içinde ilkokul kısmına anaokulu öğrencisi geçişi					X					
Personel İstihdam Eksikliği	Güvenlik personeli istihdam edilemediği için mevcut yardımcı personelin kendi görevi ile güvenlik görevini de yürütmesi							X			

Tablo 4.4.1.2.'de okul yöneticilerinin bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlara bakıldığında 2 tema ortaya çıkmıştır. 3 katılımcı güvenlik personeli eksikliği nedeniyle güvenlik sorunu temasına ilişkin görüş bildirmiştir. Personel istihdam eksikliği temasına ilişkin 1 katılımcı görüş ifade etmiştir.

Güvenlik personeli eksikliği nedeniyle oluşan güvenlik sorunu temasına ilişkin olarak personel istihdam edilememesinin ziyaretçilere ilişkin bilgi eksikliği yaratması, personel istihdam edilemediği için eğitim öğretim saatleri dışında bahçe güvenliği sorunu oluşması, bina içinde ilkokul kısmına anaokulu öğrencisi geçişi alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca personel istihdam eksikliği temasında güvenlik personeli istihdam edilemediği için mevcut yardımcı personelin kendi görevi ile güvenlik görevini de yürütmesi alt temasına ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.1.2.'de güvenlik personeli eksikliği nedeniyle oluşan güvenlik sorunu temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Bahçe ve bina güvenliği için güvenlik personelimiz yok. Olmamasının da eksikliğini hissediyoruz. Nöbetçi öğretmenler bunu sağlıyor. Nöbetçi öğretmenlere de tabi bu da

ekstra bir yük. Kapıda bir güvenlik olsa mesela kimin gelip kimin gittiğini öğrenirsin, bilirsin. O yüzden o konuda eksiklikler var. Güvenlik görevlisi eksikliği. (Y1)

Şöyle ki hafta sonları ya da akşamları bahçeye girenler oldu. Parka zarar verildi mesela birkaç kez. Onu tamir etmek zorunda kaldık. Böyle sorunlar yaşıyoruz. (Y3)

Böyle bir personelim yok maalesef. Eksikliğiyle ilgili şöyle sorun yaşıyorum. İlkokul kısmına geçtikleri zaman evet hepimiz alarm haline geçiyoruz. Öğrencimiz kayıp, nerede bunu aramaya gidiyoruz okulun içerisinde maalesef. Diğer bizim bölüme geçtikleri zaman kapımız kapalı olduğu için ve çocuğun tek başına açabileceği bir şey olmadığından dolayı bir nebze evet yalnız dışarıya çıkamıyor. (Y5)

Tablo 4.4.1.2.'de personel istihdam eksikliği temasına ilişkin katılımcı Y7'nin görüşü şöyledir;

Şu andaki en büyük problemimiz kapıda bir güvenlik personelimizin olmayışı. Bahçe işlerine bakan arkadaş öğrencinin giriş ve çıkış saatlerinde sürekli olarak kapıda bekleyerek o açığı gidermeye çalışıyoruz. ... Kapıdaki görevli sürekli kapıda durmuyor. Öğrencinin giriş ve çıkış saatlerinde sadece kapıda duruyor. ... Okul ana caddeye açılmıyor dış kapısı. Bununla birlikte bulunduğumuz mahalle nispeten sosyokültürel düzeyi oldukça yüksek bir mahalle. Bu da güvenlik risklerini minimize ettiği için kapıda bahçe işlerine bakan personelin duruyor olması bizim için büyük bir güvenlik açığı oluşturmuyor şu anda. Ama tabi ki kapıda işinin ehli, belgeli bir güvenlik personeli olması bizim için daha kolaylaştırıcı ve daha doğru bir süreç olur.

4.4.1.3. Yöneticilerin Öğrencilere Kahvaltı / Yemek Çıkarılması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda öğrencilere kahvaltı/yemek çıkarılması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.4.1.3.'te verilmiştir.

Tablo 4.4.1.3. Yöneticilerin Öğrencilere Kahvaltı / Yemek Çıkarılması Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Diğer Çalışanlara Ekstra Görev Yüğü	Temizlik personeline ekstra görev yükü oluşturuyor			X		X				X	
	Öğretmene ekstra görev yükü oluşturuyor	X									
İstihdam Etme	Personel eksikliği yaşama			X		X				X	
	Aşçılık alanında belgesi olan personel bulma sorunu								X		
Yüksek Ücret Talebi	Asgari ücret üstünde maaş talebi								X		
Çalışma Şartlarında Uzlaşma	Personel ile çalışma şartlarında anlaşma zorluğu								X		

Tablo 4.4.1.3.'te okul yöneticilerinin öğrencilere kahvaltı/yemek çıkarılması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlara bakıldığında 4 tema ortaya çıkmıştır. 4 katılımcı diğer çalışanlara ekstra görev yükü ve istihdam etme temalarına ilişkin görüş bildirmiştir. Yüksek ücret talebi ve çalışma şartlarında uzlaşma temalarının en az görüş bildirilen temalar olduğu görülmüştür.

Diğer çalışanlara ekstra görev yükü temasına ilişkin olarak öğretmene ve temizlik personeline ekstra görev yükü oluşturma alt temasına ulaşılmıştır. İstihdam etme temasına ilişkin olarak personel eksikliği yaşama ve aşçılık alanında belgesi olan personel bulma sorunu alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca yüksek ücret talebi temasında asgari ücret üstünde maaş talebi alt temasına ve çalışma şartlarında uzlaşma temasında personel ile çalışma şartlarında anlaşma zorluğu alt temasına ulaşılmıştır.

Katılımcıların diğer çalışanlara ekstra görev yükü temasına ilişkin ifade ettikleri görüşler şöyledir;

“Maalesef okulumuzda yemek verilmiyor öğrenciye. Yani yemek yapan yardımcı personelimiz yok okul öncesi eğitim kurumumuzda. Yemek olayı olsaydı olurdu. Şimdi yemek olmadığı için şu an da onunla ilgili yok. Veliler gönderiyor yemeklerini. Yemek salonları var. Beslenmelerini o şekilde yapıyorlar. Yeterli bir alanımız yok. Sırayla kullanıyor arkadaşlar. Okul öncesi öğretmeni arkadaş duruyor başlarında, onlara yardımcı oluyor. Tabi ekstra yük o da”. (Y1)

“Şu an beslenmelerini kendileri getiriyor çocuklar yeni taşındığımız için. Henüz beslenme sistemini kurmadık. Seneye olacak inşallah. Burada yine temizlik görevlimiz yapıyor servisini. Tabi biraz zor oluyor yetişmesi tek başına.” (Y3)

Tablo 4.4.1.3.’te yer alan istihdam etme temasına ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir;

“Maalesef bir kişi var. ... Evet, personel eksikliği yaşıyoruz orada da.” (Y5)

“Şöyle. Aşçılarla ilgili sıkıntılarımız oluyor. Çünkü belgesi olan personel bulmak çok zor. Bu konuda sıkıntılıyız. Okullarda kahvaltı verilirse sadece, öğle yemeği ya da başka türlü yemekhane gibi bir şey olmazsa zaten aşçıya gerek yok. Belgesi olan ya da yeterliliği olan kişiler çalıştırılabilir aslında. Fakat ben aşçı olmasına ya da aşçı yardımcısı olmasına en azından halk eğitimden alınmış bir çıraklık, kalfalık gibi belgesi olmasına dikkat ediyorum. Hani ustalık belgesi olmasa da. Böyle bir sıkıntı oluyor. ...” (Y8)

Tablo 4.4.1.3.’te yer verilen yüksek ücret talebi temasına ilişkin katılımcı Y8’in görüşü şu şekildedir;

“... Aşçılar genellikle asgari ücret üstünde ücret istiyorlar.”

Tablo 4.4.1.3.’te yer alan çalışma şartlarında uzlaşma temasına ilişkin katılımcı Y8’in görüşü şöyledir;

“... Temizlik gibi konulara hiç girmek istemiyorlar. Bir de işleri bittiği zaman gitmek isterler. Yani mesai saatini doldurmak istemezler kolay kolay. Öyle sıkıntılarımız oluyor aşçıyla ilgili ama çözüyoruz.”

4.4.1.4. Yöneticilerin Makine, Araç-Gereç, Bina vb. Bakım ve Onarım Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.4.1.4.’te verilmiştir.

Tablo 4.4.1.4. Yöneticilerin Makine, Araç-Gereç, Bina vb. Bakım ve Onarım Hizmetine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
İstihdam Etme	Personel eksikliği				X	X		X		X	X
Ekonomik Sorunlar	Teknik hizmet giderlerini karşılama sorunu		X							X	
	İstihdam etmede maddi imkansızlık							X			
Zaman Kaybı	İşlerin aksaması									X	X
	Hizmet verecek usta bulma zorluğu									X	
Ekstra Sorumluluk Alma	Onarımı öğretmenin veya okul yöneticisinin yapması		X								X

Tablo 4.4.1.4’te okul yöneticilerinin makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlara bakıldığında 4 tema ortaya çıkmıştır. 5 katılımcı istihdam etme temasına ilişkin personel eksikliği yaşadıklarına yönelik görüş belirtmişlerdir. Ekonomik sorunlar temasına ilişkin 3 katılımcı görüş belirtirken zaman kaybı ve ekstra sorumluluk alma temalarında 2 katılımcı görüş bildirmiştir.

İstihdam etme temasına ilişkin olarak personel eksikliği alt temasına; ekonomik sorunlar temasına ilişkin olarak teknik hizmet giderlerini karşılama sorunu ve istihdam etmede maddi imkansızlık alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca zaman kaybı temasında hizmet verecek usta bulma zorluğu ve işlerin aksaması; ekstra sorumluluk alma temasında onarımı öğretmenin veya okul yöneticisinin yapması alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.1.4. incelendiğinde katılımcılar en çok istihdam etme temasına ilişkin görüş belirtmiştir. İstihdam etme temasına ilişkin yönetici görüşleri şöyledir;

“...teknik, makine, teçhizat vesairenin bakım onarımı ile ilgili teknik personel de çalıştıramıyoruz.” (Y7)

“Teknik personelimiz yok. Eksikliği tabi ki sorun oluşturuyor. Personel eksikliği her zaman sorun oluşturur.” (Y10)

Tablo 4.4.1.4.’te katılımcıların ekonomik sorunlar temasına ilişkin görüşleri şöyledir;

“...Çünkü maaliyetler çok yüksek. Kalifiye eleman ve bulduğunuz elemanı asgari ücretle çalıştıramıyorsunuz eğer kalifiyeyse ve yeterliyse. Hele ki teknik personelse. Biz veliden aldığımız bağışlarla personel maaş ve özlük işlerini hallettiğimiz için sorun yaşayabiliyoruz. O yüzden teknik personelimiz yok.” (Y7)

“Bu işlerin hepsini dışarıdan hizmet alımıyla, ücretle karşılamak durumunda kalıyorsunuz. Bunlarla ilgili de hem personel eksikliği hem maddi sıkıntılar yaşıyoruz.” (Y9)

Tablo 4.4.1.4.’te katılımcıların zaman kaybı temasına ilişkin görüşleri şöyledir;

“... Ama pat diye de bir usta bulamıyorsunuz. Bu da ne yapıyor? İş aksatıyor. Projeksiyon bozuldu, musluk başlığı bozuldu. Bunlar çok önemli şeyler çocuklar için. Onların boyuna göre bir lavabo var ve bu lavaboda sıkıntı var. Hepsinin düzenli halde bakımını yapman lazım...” (Y9)

“...Bunu dışarıdan hizmet alıyoruz. Tabi dışarıya bağımlı olunca onların saatine uymak zorunda kalıyoruz. Genel anlamda tam günü gününe olmuyor.” (Y10)

Tablo 4.4.1.4.’te ekstra sorumluluk alma temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

“...Bu tür bina bakım, onarım hizmetlerini okullara gelen ödenekten, okul öncesi eğitim kurumlarına gelen ödenekten talep ediyoruz. Bakanlık uygun görürse gönderiyor. Yoksa kendi çabalarımızla bakım onarım hizmetini kendimiz yapıyoruz.” (Y1)

“... Yani kendimiz artık bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Öğretmen arkadaşlardan atıyorum musluk bozuldu. Bundan anlayan bir arkadaş varsa gönül rızasıyla zorlama olmadan, ya ben yaparım hocam hallederim deyip özverili öğretmen arkadaşlarla yapıyoruz. Genelde ben de teknik boyutta her arayana gitmeye çalışıyorum. Yardımcı olmaya çalışıyorum.” (Y10)

4.4.1.5. Yöneticilerin Yazı, Dosya Dağıtmak ve Toplamak, Arşivlemek vb. Büro İşlerinin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda yazı, dosya dağıtmak ve toplamak, arşivlemek vb. büro işlerinin yürütülmesine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.4.1.5.’te verilmiştir.

Tablo 4.4.1.5. Yöneticilerin Yazı, Dosya Dağıtmak ve Toplamak, Arşivlemek vb. Büro İşlerinin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
İstihdam Etme	Memur istihdam edilemediği için büro işlerini okul yöneticisinin yapması	X	X	X		X	X			X	
Yoğunluk Yaşama	Muhasebe ve evrak işlerinin eğitim öğretim işlerinin zamanından alması			X		X				X	
	Yöneticinin farklı sorumluluklardan karışıklık yaşaması					X					
	Yöneticinin pek çok işe yetişmek zorunda kalması					X					
	Okul yöneticisinin ekstra gayretle büro işlerini yapması						X				
Zorluk Yaşama	Muhasebe işlerinde uzmanlık açısından yetersiz hissetme			X							

Tablo 4.4.1.5.'te okul yöneticilerinin yazı, dosya dağıtmak ve toplamak, arşivlemek vb. büro işlerinin yürütülmesine ilişkin yaşadığı sorunlar incelendiğinde 3 tema ortaya çıkmıştır. 6 katılımcı istihdam etme temasına ilişkin görüş belirtmiştir. 4 katılımcının yoğunluk yaşama temasına ilişkin, 1 katılımcının zorluk yaşama temasına ilişkin görüş ifade ettiği görülmüştür.

İstihdam etme temasına ilişkin olarak memur istihdam edilemediği için büro işlerini okul yöneticisinin yapması alt temasına; yoğunluk yaşama temasına ilişkin olarak muhasebe ve evrak işlerinin eğitim öğretim işlerinin zamanından alması, yöneticinin farklı sorumluluklardan karışıklık yaşaması, pek çok işe yetişmek zorunda kalması ve ekstra gayretle büro işlerini yapması alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca zorluk yaşama temasında muhasebe işlerinde uzmanlık açısından yetersiz hissetme alt temasına ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.1.5. incelendiğinde katılımcıların en çok istihdam etme temasına ilişkin görüş ifade ettikleri görülmektedir. İstihdam etme temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Tabi ki çok yaşıyoruz. Çünkü onların hepsini ben yapıyorum. Tek idareciyim okulda zaten. Ama benim de uzmanlık alanım değil. ... Mutlaka bir memur ihtiyacı var yani.
(Y3)

Tabi, yani. Bazı okullar bunu ek bir büro memuru ile çözüyorlar. Dışarıdan hizmet alımıyla ama bu okulun o kadar bir öğrenci potansiyeli yok. Sayı belli bir sayının üzerinde olmalı ki katkı payları hem memur hem temizlik personelinin giderini

karşılāsın hem temizlik malzemelerini karşılāsın. Bizde bu durum söz konusu değil. Burada ne yapıyoruz? Yazıların büro kısmını daha çok müdür yardımcıları çalışıyor. (Y9)

Tablo 4.4.1.5.'te katılımcıların yoğunluk yaşama temasına ilişkin ifade ettiği görüşler şöyledir;

Eğitim öğretimden ziyade biz daha çok işte muhasebeydi vs. bu tarz işlerle uğraşmak durumunda kalıyoruz. (Y3)

En basitinden sene başında ihale süreci yaşadık. İhale süreci içerisinde ihalenin bütün evraklama sürecini ben yapmak zorunda kaldım. Katkı payı geldi daha sonra. Katkı payının da yine aynı şekilde ihale sürecinde evraklama işlerinde her şeyini yine ben yapmak zorunda kaldım. Bunları yaparken aynı zaman da DYS'den ilçe milli eğitim il milli eğitimin gönderdiği yazıları da ben cevaplamak zorunda kalıyorum. Okulla ilgili herhangi bir sorun yaşadığım anda da bu süreçte yine onunla da ilgilenmek zorunda kalıyorum. Fazlasıyla yorucu ve bir şeye odaklanmamı engelliyor. Birçok evrağı yani o süreç içerisinde unuttuğum çok evrak oldu. Çünkü diyorum ya ihale süreci, onunla ilgili evrakları hazırlarken bir anda mesela çocuk düşüyor onunla ilgilenmem gerekiyor o anda o işi bırakıp ona odaklanıyorum. Sonrasında geldiğimde yapmadığım birçok evrak çıkmış olabiliyor. Ya da dosyalamayı unuttuğum evrak çıkmış olabiliyor. Birçok işle aynı anda uğraşmak zorunda kaldığım için birbirine karıştırma ihtimalim çok çok fazla oluyor. (Y5)

İşleri yürütmeye çalışıyoruz ekstra gayretle. Ben yapıyorum. Okulda şu an iki müdür yardımcısı kadrosu var. Tek müdür yardımcısıyım. Memurumuz yok. Görevimiz deyip devam ediyoruz. (Y6)

Tablo 4.4.1.5.'te zorluk yaşama temasına ilişkin katılımcı Y3'ün ifade ettiği görüş şu şekildedir;

“Özellikle muhasebe işleri çok fazla oluyor para girip çıktığı için kuruma. Oralarda çok yetersiz hissediyorum.”

4.4.1.6. Yöneticilerin Bahçe Düzenlemesi, Bitki Bakımı vb. Bahçe İşlerinin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda bahçe düzenlemesi, bitki bakımı vb. bahçe işlerinin yürütülmesine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.4.1.6.'da verilmiştir.

Tablo 4.4.1.6. Yöneticilerin Bahçe Düzenlemesi, Bitki Bakımı vb. Bahçe İşlerinin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Bahçe İşlerinin Beklemesi	Yerel yönetimden hizmet desteği alındığı için bekleme	X		X							

Tablo 4.4.1.6.’da okul yöneticilerinin bahçe düzenlemesi, bitki bakımı vb. bahçe işlerinin yürütülmesine ilişkin yaşadığı sorunlar incelendiğinde 1 tema ortaya çıkmıştır. Bahçe işlerinin beklemesi temasına ilişkin 2 katılımcı görüş ifade etmiştir. Bahçe işlerinin beklemesi temasına ilişkin olarak yerel yönetimden hizmet desteği alındığı için bekleme alt temasına ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.1.6.’da katılımcıların ifade ettiği bahçe işlerinin beklemesi temasına ilişkin yönetici görüşleri şöyledir;

“Bahçıvan yok. Bahçe düzenlemesi, bitki bakım işlemlerinde genellikle yerel yönetimlerden yani belediyelerden çözüyoruz bu sıkıntıyı da. Yerel yönetimlere ulaşmak biraz zor. O yüzden ulaşınca da genellikle bizim istediğimiz saatte olmuyor. İsteddiğimiz günde olmuyor. Onların belirlediği güne göre biz planlama yapıyoruz. O şekilde çözüyoruz. Normalde onların da böyle bir iş yükü yok ama sağ olsunlar okullara özen gösteriyorlar bu tür konularda.” (Y1)

4.4.1.7. Yöneticilerin Gelenleri Karşılama, Yönlendirmek, Yol Göstermek vb. İşlerin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumunda gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin yaşadığı sorunlar tablo 4.4.1.7’de verilmiştir.

Tablo 4.4.1.7. Yöneticilerin Gelenleri Karşılama, Yönlendirmek, Yol Göstermek vb. İşlerin Yürütülmesine İlişkin Yaşadığı Sorunlar

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Personel İstihdam Eksikliği Nedeniyle Ekstra Sorumluluk Alma ve İş Yükü	Danışma personeli olmadığı için görevi temizlik personelinin yapması			X		X	X			X	
	Danışma personeli olmadığı için yönlendirmeyi okul yöneticisinin yapması	X				X					
	Danışma personeli olmadığı için danışma işlerini ilkökul yardımcı personelinin yürütmesi					X					
	Danışma personeli olmadığı için danışma işlerini büro personelinin yürütmesi							X			

Tablo 4.4.1.7.'de okul yöneticilerinin gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin yaşadığı sorunlar incelendiğinde 1 tema ortaya çıkmıştır. 6 katılımcı personel istihdam eksikliği nedeniyle ekstra sorumluluk alma ve iş yükü temasına ilişkin görüş belirtmiştir.

Personel istihdam eksikliği nedeniyle ekstra sorumluluk alma ve iş yükü temasına ilişkin olarak danışma personeli olmadığı için yönlendirmeyi okul yöneticisinin yapması, görevi temizlik personelinin yapması, danışma işlerini ilkökul yardımcı personelinin yürütmesi, danışma işlerini büro personelinin yürütmesi alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.1.7.'de yer alan personel eksikliği nedeniyle ekstra sorumluluk alma ve iş yükü temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

“Ona da üst kat personelim baktığı için fırsat kaldıkça. Sadece temizlikle görevli olan personelimiz. Çünkü bizim kapımız dışarıdan açılmadığı için ister istemez gelene kapıyı açmak zorundayız. Bu da genellikle personel oradaysa o duyamazsa ben buradan duyduğum kadarıyla, ben duyamazsam da ilkokulun personeli karşılıyor genellikle.” (Y5)

“Bir personelimiz kapıda da karşılama ve ağırlamada da kendisi hizmet veriyor bize. Diyorum ya minimum personelle maksimum iş verimi hedefliyoruz. Bir danışma görevi yapmak gibi. Misafir geldiğinde karşılama. Misafirden ziyade öğrenciyi sınıflara yönlendirirken karşılama yapıyor giriş çıkışlarda. Anneden, babadan, veliden teslim alıyor. Çıkışta da teslim ediyor. O süreçleri de büro personelimiz yürütüyor, yönetiyor.

Tabi biz idari personel olarak yine işin başındayız müdür yardımcı ve müdür olarak okuldayız sürekli. Nöbetçi öğretmenimiz de aktif olarak görev alıyor. Ama ağırlıklıla sürece hakim olan kişi büro personelimiz.” (Y7)

4.4.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Kurumdaki Eğitim Öğretim Sürecine Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurumdaki eğitim öğretim sürecine etkisine ilişkin yönetici görüşleri tablo 4.4.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.4.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Kurumdaki Eğitim Öğretim Sürecine Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Verime Etki	Eğitim öğretim işlerinin zor yürütmesi/aksaması	X	X	X					X	X	
	Çalışma verimliliğini etkilemesi				X						
Kaliteye Etki	Eğitim öğretim sürecinin bozulması /sekteye uğraması					X				X	
	Öğretmen temizlik yaparken dersin bölünmesi	X									
	Kaliteli vakit geçirememesi							X			
	Sağlıksız eğitim öğretim ortamı oluşması									X	
	Eğitim öğretim materyallerinin yok olması									X	
Planlamaya Etki	Eğitim öğretim planında aksama				X					X	

Tablo 4.4.2.’de okul yöneticilerinin okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurumdaki eğitim öğretim sürecine etkisine ilişkin yönetici görüşleri incelendiğinde 3 tema ortaya çıkmıştır. 6 katılımcı verime etki temasına ilişkin görüş belirtmiştir. 4 katılımcı kaliteye etki temasına ilişkin görüş belirtirken 2 katılımcı planlamaya etki temasına ilişkin görüş bildirmiştir.

Verime etki temasına ilişkin olarak eğitim öğretim işlerinin zor yürütmesi/aksaması ve öğretmenin çalışma verimliliğini etkilemesi alt temalarına ulaşılmıştır. Kaliteye etki temasında öğretmen temizlik yaparken dersin bölünmesi, kaliteli vakit geçirememesi, sağlıksız

eğitim öğretim ortamı oluşması, eğitim öğretim sürecinin bozulması/sekteye uğraması ve eğitim öğretim materyallerinin yok olması alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca planlamaya etki temasında eğitim öğretim planında aksama alt temasına ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.2. incelendiğinde katılımcıların en çok verime etki temasına ilişkin görüş ifade ettikleri görülmektedir. Verime etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Yani bence yürümez, yani eğitim öğretim zor yürür. (Y2)

Olumsuz etkiler. ...çalışma verimliliği olarak etkiler. (Y4)

Mutlaka yansır. Benim okulum butik bir okul. Ben yaşamıyorum. Tabi ki büyük bir okulda bu çok büyük bir eksiklik ve sıkıntıdır. Eğitim öğretimi de aksatır. (Y8)

Tabi yansıyor. En azından yakında ne yaşadık onun üzerinden gidelim. Sınıftaki projeksiyon, hoparlör aynı dönemde bozuldu. Projeksiyondan etkinlik gösterecek öğretmen ister istemez eğitimde teknolojiyi kullanmak durumunda kalıyorsunuz. O günün etkinliği sarktı. Personel yok bunu tamir edecek, bir teknik kadromuz yok. A okuluna hemen bir teknik kadro gelemiyor. Evet, bugün şurada işim var ondan sonra geleceğim. Bu ne demek? En az bir iki günün aksaması ve etkinliğin de değişmesi demek. (Y9)

Tablo 4.4.2.'de yer alan kaliteye etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir;

“Olumsuz etkileri var tabi ki. Şimdi dersin ortasında sınıf temizliğine giriyor mesela, çocuğun bir tanesi kusuyor. Ders bölünüyor. Eğitim öğretim sürecini illaki etkiliyor temizlik işleri.” (Y1)

“... öğrenciye ayıracağınız vaktin büyük bir kısmını bu işlere ayırdığınız için kaliteli vakit geçirmemiş oluyorsunuz.” (Y7)

“Gün içerisinde sürekli eğitim sirkülasyonu içerisinde devam eden o çarkın bir dışlisi personel de olsa. Şöyle düşünün, sınıfta yolunda gitmeyen aksaklıklarda, doğru temizlenmemiş, zamanında temizlenmemiş, oyuncağın düzeni düzgün yapılmamış sınıfta ne kadar sağlıklı bir ortam hazırlar çocuk için ve öğretmen için? ... Olumsuz bir eğitim ortamı o günün mutlaka bozulmasına sebep olur. Olumsuz yönde etkiler. ...Onun dışında temizliği yaparken o hızla biz de şunu yapıyoruz. Oyuncakların parçalarının gitmesi o günün eğitim materyalinden birkaçının yok olması demek. Bu yaşanır genellikle. Temizlik esnasında hızlı davranmaktan ve o materyalin bizim için

önemini, küçük bir puzzle ya da lego parçası ama bütünün parçalarından bir tanesinin gitmesi eğitici materyalin birinin yok olması demek. O etkiliyor.” (Y9)

Tablo 4.4.2.’de yer alan planlamaya etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Öğretmenin planında programında tamamen aksama ve değişime sebep oluyor.” (Y9)

4.4.3. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Kurum Paydaşlarına Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurum paydaşlarına etkisine ilişkin yönetici görüşleri öğrenciye etkisine ilişkin, öğretmene etkisine ilişkin ve veliye etkisine ilişkin görüşler olarak 3 boyutta ele alınmıştır.

4.4.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğrenciye Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğrenciye etkisine ilişkin yönetici görüşleri tablo 4.4.3.1.’de verilmiştir.

Tablo 4.4.3.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğrenciye Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Duygusal Etki	Duygularında etkililik								X	X	
	Güvende hissetmeme	X									
	Yardımcı personele alışma				X						
	İsteklerinin karşılanmamasından olumsuz etkilenme				X						
	Öğrencinin olumsuz durumda beklemesi						X				
	İletişim kazalarından etkilenme							X			
	Okula karşı tutumunda etkililik								X		
	Öğrenci mağduriyeti								X		
	Suçluluk duygusu hissetme									X	
	Çocuğun rencide olması									X	
	Kendini rahatsız hissetme										X
Fiziksel Sağlık Etkisi	Sık hasta olma	X	X					X			
	Kaza ve yaralanma	X		X						X	
	Özbakım ihtiyaçlarının karşılanmaması				X						
Davranış Etkisi	Yardımcı personel davranışlarını model alma					X		X			
	Öğrenci davranışlarını olumsuz etkileme			X							
Aldığı Eğitime Etki	Aldığı eğitimin süresine ve etkinliğine etki etme			X							

Tablo 4.4.3.1.'de okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğrenciye etkisine ilişkin yönetici görüşleri incelendiğinde 4 tema ortaya çıkmıştır. 7 katılımcı duygusal etki temasına ilişkin görüş belirtmiştir. 6 katılımcı fiziksel sağlık etkisi temasına ilişkin görüş belirtirken 3 katılımcı davranış etkisi temasına ilişkin görüş bildirmiştir. Aldığı eğitime etki temasına ilişkin 1 katılımcı görüş belirtmiştir.

Duygusal etki temasına ilişkin olarak güvende hissetmeme, yardımcı personele alışma, İsteklerinin karşılanmamasından olumsuz etkilenme, öğrencinin olumsuz durumda beklemesi,

iletişim kazalarından etkilenme, duygularında etkililik, okula karşı tutumunda etkililik, öğrenci mağduriyeti, suçluluk duygusu hissetme, çocuğun rencide olması ve kendini rahatsız hissetme alt temalarına ulaşılmıştır. Fiziksel sağılık etkisi temasında sık hasta olma, kaza ve yaralanma, özbakım ihtiyaçlarının karşılanmaması alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca davranış etkisi temasında öğrenci davranışlarını olumsuz etkileme ve yardımcı personel davranışlarını model alma; aldığı eğitime etki temasında aldığı eğitimin süresine ve etkinliğıne etki etme alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.3.1. incelendiğinde katılımcıların en çok duygusal etki temasına ilişkin görüş ifade ettikleri görölmektedir. Katılımcıların duygusal etki temasına ilişkin görüşleri şöyledir;

“Küçük yaştaki çocuklar bulundukları yerde kendini güvende hissetmek ister. İhtiyacı olduğunda, mesela bir musluğu açamadığında ya da sabunu sıkamadığında ne bileyim peçete almaya boy uzunluğu yetmediğinde yardım alabileceğı birinin olmasını bekler. Destek olacak birini bulamadığında bu kendini güvende hissetmesine engel olur. Bu da çocukları olumsuz etkiler.” (Y1)

“Bizim burada 3 yaş 4 yaş 5 yaş. Yani 3 yaş grubu öğrencimiz var. Çoğu öğrencimiz 3 yaştan geliyor 5 yaşa kadar. Yani mezun olana kadar bizde devam ediyor. E bu arada da zaten 3 yaş çocuğu da alışıyor. ... Bizim veli portföyümüz biraz daha ilgili veliler, çocuğun üzerine titreyen veliler. Öğrencilerimiz de genel olarak buna alışmış şekilde geliyorlar. Burada istekleri karşılanmazsa kendilerini muhakkak olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum öğrencilerin.” (Y4)

“Çok olumsuz bir durum varsa öğrenci beklediğı için olumsuzluğun devamı gelir.” (Y6)

“Bizim okullarımız çok küçük yaş grubuna hizmet veren kurumlar. Beslenme hizmetinin aksaması durumunda eğer işin ehli değilse ve çocuklar da sağılıklı iletişim kurmuyorsa... Her ne kadar aşçı da desek yardımcı personel de desek ben sadece işini yapma anlamında demiyorum. Öğrenciyle iletişim noktasından da bakıyorum. Çünkü öğrenciyle birebir temas ediyor bu personeller. Kullandıkları dil, hareket tarzları, giyimleri kuşamları, elini kaldırmaması, saçını taraması... Bunların hepsi çocuklar üzerinde etkiye sahip. En az bir öğretmenin etkisi kadar etkiye sahip. Bu anlamda okul öncesinde aşçı da olsa aşçı yardımcısı da olsa sınıflardaki temizlik personeli de olsa önce iletişim becerileri anlamında donanımlı olması gerekiyor. Onların yol açtığı iletişim kazaları geri döndürülemez şekilde dönüşü oluyor öğretmenlere ya da okul

idaresine dönüşleri oluyor. Yaşanan sorunlarda dediğim gibi iletişim kazaları olmaması gerekiyor. Öğrenciyi doğrudan etkiliyor.” (Y7)

“Öğrenciye etkisi büyük. Çok çok büyük. Personellerimiz ilgileniyor öğrencilerimizle. Tuvaletiyle, özbakımıyla, her şeyle. Düşünsenize asık suratlı, onu çekiştiren ya da örseleyen bir personeli... Bunlar çok büyük sıkıntı olur. Bu işin vicdani boyutu da var. Çocuk okula gelmek istemez. Mutsuz olur. İlk deneyimi, ilk tecrübesi... Böyle bir şeyle karşılaşmış. İlerleyen hayatında biz ona nasıl yol göstereceğiz, yön göstereceğiz? Çocuğa nasıl bir daha okulu sevdireceğiz? Bir travma yaratır çocukta. Olumsuz etki yaratır. Okul dedin mi çocuğa fobiye dönüştürür yani. ... Bu öğrenciye direkt yansır. Bu olumsuz atmosferden, ikisinin arasındaki çekişmeden öğrenci etkilenir, öğrenci mağdur olur. ... Yani dediğim gibi çocuklara direkt yansır. Öğretmenle personelin ilişkisi uyumlu olmalı.” (Y8)

“... Çocukla doğru iletişimi sağlamamış bir personel, işte sulu boyayı yaparken çocuk masa kirlendi. O anki iletişimde bunun gereksiz, onun için sadece masayı kirleten bir boya. Ama çocuk için hayal gücünü canlandığı, parmak kaslarını geliştirdiği bir etkinlikten bu sefer hata yapmış, sınıfı kirletmiş bir çocuk pozisyonuna düşmesi. Burada ne oluyor? Aşağı çekiyor eğitimi. Çocuk olumsuz etkileniyor. Yaptığı etkinlikten bir zevk alması, etkinlikte olumlu bir dönüt olacağını beklerken o an için hata yapmış pozisyonuna düşen bir çocuk var. Haliyle sıkıntı. Bu tarz iletişim bozuklukları her türlü çocuğu rencide edici.” (Y9)

“Nasıl veliler ya da yetişkinler bir ortama girdiğinde ne kadar düzenli tertipli temiz olduğuna dikkat ediyorsa ve orada rahat edebiliyorsa çocuklar da bunu ister istemez görüyor. Yansıyor da. Hani her ne kadar yetişkinler kadar dikkat etmeseler de bu konuya bazen rahatsızlık duyabiliyorlar.” (Y10)

Tablo 4.4.3.1.’de yer alan fiziksel sağlık etkisi temasına ilişkin yönetici görüşleri şu şekildedir;

“Hijyen olmazsa hastalık artar.” (Y2)

“... Hizmet alımından hiç personel çalıştırmamak kocaman okula iki tane personel gelmiş olacak. Ki bu da 300 öğrenciye iki personel demek. Okul öncesi çocuğu bunların hepsi bir de özbakımları ile de ilgileniyor personeller. ...” (Y4)

“...personelin gerekli hijyene dikkat etmemesi, gıdayı hazırlarken, servis ederken hijyen kurallarına dikkat etmemesi çocuklarda sağlık sorunlarına yol açabilir. Yine katlarda çalışan temizlik personelimizin sınıflarda birebir öğrenci ile iletişime girenlerin sınıfın temizlik ve düzenine yeterli itinaı göstermemesi işini savaaklaması öğrencinin sağlığı açısından, tüm personelin tüm okulun sağlığı açısından olumsuzluklara neden olabilir.” (Y7)

“...havalandırması yapılırken, temizliği yapılmamışsa sıkıntı. Öğretmen temiz bir sınıfı devralmak ister. Çocuklar için de aynı. Ya da temizliği yapıldı ama yerler kurumadı. Hem eğitim ortamı hazırlanmıyor hem çocuk için risk; kayma, düşme vs.” (Y9)

Tablo 4.4.3.1.’de yer alan davranış etkisi temasına ilişkin yönetici görüşleri şöyledir;

“Pedagojik eğitim almadıkları için öğrencilerin davranışlarında da yine aynı şekilde sorunlar ve yanlış anlaşılmalara ortaya çıkabiliyor.” (Y3)

“Çocuklar zaten kamera gibi her şeyi kaydettikleri için o personelin ister istemez olumlu davranışlarını da olumsuz davranışlarını da kaydedecekleri için bu konuda da olumsuz etkilenebilecekleri önemli. Biraz önce kastettiğim biraz da buydu. Milli eğitimin psikolojik danışmanlar tarafından bu insanları bir eğitimden geçirmesi öğrenciler üzerinde nasıl bir etki oluşturabileceklerini bilmeleri birazcık daha personelin bilinçlenmesine yardımcı olurdu.” (Y5)

Tablo 4.4.3.1.’de yer alan aldığı eğitime etki temasına ilişkin katılımcı Y3’ün ifade ettiği görüş şu şekildedir;

“Hem risk anlamında hem de eğitim öğretim zamanı yönünde, etkinliği yönünde etki oluyor, mutlaka olumsuz etkisi oluyor.” (Y3)

4.4.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğretmene Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmene etkisine ilişkin yönetici görüşleri tablo 4.4.3.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.4.3.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Öğretmene Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
İş Yüklü Artışı	Görevi dışında işler yapmak			X				X		X	X
	Özveri göstermek		X		X						
	Personelden destek alamama								X	X	
	İş yükü artışı					X					
Çalışmasına Etki	Yaptığı etkinliğin gecikmesi - aksamaması		X				X		X		
	Zaman kaybı yaşaması						X				X
	Planlamasında aksamalar oluşması					X					
	Eğitime ara vermek zorunda kalmak									X	
Verimliliğe Etki	Veriminin düşmesi	X					X				
	Çalışma verimliliğine etki				X						
	İşini yapamaz hale gelmek							X			
	Öğretme becerilerinin olumsuz etkilenmesi							X			
	Öğrenci ile iletişiminin olumsuz etkilenmesi							X			
Duygusal Etki	Veliden alınan olumsuz dönütte canının sıkılması				X						
	Kaygı düzeyi yüksekliği yaşama					X					
	Öğretmenin huzursuz hissetmesi									X	
	Moral düşüşü									X	
Motivasyona Etki	Motivasyon düşüşü							X		X	

Tablo 4.4.3.2.'de okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmene etkisine ilişkin yönetici görüşleri incelendiğinde 5 tema ortaya çıkmıştır. İş yükü artışı temasına ilişkin 8 katılımcı görüş belirtmiştir. 6 katılımcı çalışmasına etki temasına ilişkin görüş belirtirken 4 katılımcı verimliliğine etki temasına ilişkin görüş bildirmiştir. Duygusal etki temasına ilişkin 3 katılımcı, motivasyona etki temasına ilişkin 2 katılımcı görüş belirtmiştir.

İş yükü artışı temasına ilişkin olarak görevi dışında işler yapmak, özveri göstermek, iş yükü artışı, personelden destek alamama alt temalarına ulaşılmıştır. Çalışmasına etki temasında planlamasında aksamalar oluşması, yaptığı etkinliğin gecikmesi/aksaması, zaman kaybı yaşaması, eğitime ara vermek zorunda kalmak; verimliliğe etki temasında verimin düşmesi çalışma verimliliğine etki, işini yapamaz hale gelmek, öğretme becerilerinin ve öğrenci ile iletişiminin olumsuz etkilenmesi alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca duygusal etki temasına ilişkin olarak velilerden alınan olumsuz dönütte canının sıkılması, kaygı düzeyi yüksekliği yaşama, öğretmenin huzursuz hissetmesi, moral düşüşü; motivasyonuna etki temasında ise motivasyon düşüşü alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.3.2. incelendiğinde katılımcıların en çok iş yükü artışı temasına ilişkin görüş ifade ettiği görülmüştür. İş yükü artışı temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

“Yani öğretmenlerimiz kendi işi dışında işler yapmak zorunda kalıyor mesela. Mutfakta servise de yardım ediyor öğretmen. Gerektiğinde çocuğun üst baş değişiminde yardım etmek durumunda kalıyor.” (Y3)

“Öğretmenler tabi bu konuda biraz daha özverili yaklaşıyorlar. Biraz önce anlattığım bu özveriyi gösterir. Onlar da destekliyorlar personeli.” (Y4)

“İş yükü daha fazla olmuş olur.” (Y5)

“Şöyle söyleyeyim eğer personel öğretmenle iyi bir iletişim kurmadıysa kesinlikle birbirlerine destek olmuyorlar. Bu benim işim değil deyip çıkıyor personel. ...” (Y8)

Tablo 4.4.3.2.’de yer alan çalışmasına etki temasına ilişkin yönetici görüşleri şu şekildedir;

“Eğitim öğretimde aksamalar, planlamasında aksamalar oluşur öğretmenin. Günlük planında yetiştirmesi gereken amaç kazanımlar var bunda da aksamalara sebep olacaktır.” (Y5)

“Öğretmen bir etkinlik yapıyorsa etkinliğini geciktirebilir. Zaman kaybına sebebiyet verebilir.” (Y6)

“...basit olan nedir? Siz etkinliğe devam ederken oradan destek almaktır. İşte o aradaki açık haliyle öğretmenin de ders ortamında sıkıntı yaratabiliyor. Öğretmen ya oradaki krizi çözecek ya kendisi üstlenecek, eğitime bir ara verecek, o ortamı toparlayacak ve yapacak. Süreci tamamlayacak.” (Y9)

Tablo 4.4.3.2.'de yer alan verimliliğe etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

“Öğretmeni çalışma verimliliği olarak etkiler.” (Y4)

“Verim düşürebilir.” (Y6)

“Öğrencinin tuvalete gittiğinde temiz bir tuvalet bulması çok önemli. Geleceğe hazırlıyoruz yani sosyal kuralları da burada öğreniyor bu çocuklar. Tuvalete gittiğinde temiz bulmayan bir öğrenci ve öğretmen... İşini yapamaz hale gelir öğretmen. ... Hem öğretme becerilerinizi olumsuz etkiliyor. Öğrenciyle olan iletişim biçiminizi olumsuz etkiliyor.” (Y7)

Tablo 4.4.3.2.'de yer alan duygusal etki temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

“Terli kıyafeti değiştirilmemiştir öğrencinin veli öğretmenle iletişime geçer. Öğretmenin canı sıkılır etkiler. Dolaylı olarak ya da doğrudan olarak iki yönde de illaki etkiler öğretmeni.” (Y4)

“Öğretmenin kaygı düzeyi çok yüksek olur.” (Y5)

“Haliyle huzursuz olan bir öğretmen. ... Diyelim ki personel bir şeye yetişemedi. Bir eksiklik var. Öğretmen haliyle diyor ki sınıfta bu yapılmamış. Buna bu personelimiz yeterli gelmiyor. Yapmıyor demiyorum. Yapmayan personeller de var, istediğiniz verimliliği alamadığınız. O zaman öğretmenin modu düşüyor. Ya da öğrencisine istemediği tavırla yaklaşıldığını gören öğretmen tamamen aşağı çekiyor. Çünkü öğretmen hassas davranırken ya da bu durumla çocuğun karşılaşmamasını sağlarken bir an kontrol dışında, insan faktörü var çünkü, onu gördüğünde tamamen aşağı çekilen bir mod. Bunlarla karşılaşıyorsunuz.” (Y9)

Tablo 4.4.3.2.'de yer alan motivasyona etki temasına ilişkin katılımcı Y9'un görüşü şu şekildedir;

“Tabi ki motivasyona etkisi olur. Zaten o başta olur.”

4.4.3.3. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Veliye Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların veliye etkisine ilişkin yönetici görüşleri tablo 4.4.3.3.'te verilmiştir.

Tablo 4.4.3.3. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunların Veliye Etkisine İlişkin Yönetici Görüşleri

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Duygusal Etki	Okula güven duygusu				X		X	X			
	Kızgınlık hissetmesi					X				X	
	Memnuniyetine etki etmesi						X	X			
	Sert tepki verme								X		
	Stres yaşaması									X	
	Gerginliğin artması									X	
Talebine Etki	Velinin eksik personelin işlerini yapmak istemesi		X								X
	Birebir ilgilenecek yardımcı personel talebi			X					X		
	Daha fazla yardımcı personel istihdam edilmesi talebi									X	
Davranışa Etki	Hijyen konusunda okul yönetimine şikayet		X								X
	Yardımcı personelin çalışmadığına ilişkin okul yönetimine şikayet	X									
	Üst mercilere şikayet etme								X		
Düşünce ve Tutumuna Etki	Okula, öğretmene ve yardımcı personele karşı olumsuz tutum geliştirme					X					
	Personele baskı yapma					X					
	Özel okul mu devlet okulumu olduğuna dair kafa karışıklığı								X		
	Hakkı olmayan şeylerde hak sahibi olduğunu düşünmesi								X		

Tablo 4.4.3.3.'te okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların veliye etkisine ilişkin yönetici görüşleri incelendiğinde 4 tema ortaya çıkmıştır. Duygusal etki temasına ilişkin 6 katılımcı görüş belirtmiştir. 5 katılımcı talebine etki temasına ilişkin görüş belirtirken 4 katılımcı davranışa etki temasına ilişkin görüş bildirmiştir. Düşünce ve tutumuna etki temasına ilişkin 2 katılımcı görüş bildirmiştir.

Duygusal etki temasına ilişkin olarak okula güven duygusu, kızgınlık hissetmesi, sert tepki verme, memnuniyetine etki etmesi, stres yaşaması, gerginliğin artması alt temalarına; talebine etki temasında ise velinin eksik personelin işlerini yapmak istemesi, birebir ilgilenecek yardımcı personel talebi, daha fazla yardımcı personel istihdam edilmesi talebi alt

temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca davranışa etki temasına ilişkin olarak yardımcı personelin çalışmadığına ilişkin okul yönetimine şikayet, hijyen konusunda okul yönetimine şikayet, üst mercilere şikayet etme alt temalarına; düşünce ve tutumuna etki temasında ise okula/öğretmene/ ve yardımcı personele karşı olumsuz tutum geliştirme, yardımcı personele baskı yapma, özel okul mu devlet okulu mu olduğuna dair kafa karışıklığı yaşama ve hakkı olmayan şeylerde hak sahibi olduğunu düşünme alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.3.3. incelendiğinde katılımcıların en çok duygusal etki temasına ilişkin görüş ifade ettiği görülmüştür. Duygusal etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

...Veli de alıştırıyor personele ve aynı personeli gördüğü zaman daha güvenerek gönderiyor öğrenciyi buraya. İşte X (personel ismi verdi) abla yine var. X (personel ismi) abla sana güveniyoruz diyor mesela. (Y4)

Veli memnuniyetini tabi ki etkiler. Şimdi ben çocuğumu bir kuruma gönderdiğim zaman tüm insanların öncelikli ihtiyacı ne? Sağlık, beslenme, hijyen, temizlik ve dolayısıyla güven. Yani bunların üçünü sağlamazsanız güveni tesis edemezsiniz. (Y7)

Büyük bir tepki verir. En sert tepkiyi veli verir. Mutsuz olursunuz. Siz bu kadar çabalyorsunuz, uğraşıyorsunuz. Çok basit bir şey gibi görünse de veli için önemli bir şey. Birdenbire bütün motivasyonunuzu bütün enerjinizi düşürebilir. (Y8)

Personel okulda en önemli etkenlerden biridir. Kapıyı açtığınızda personelle karşılaşsınız. Güler yüz çok önemli olur. Yüzü düşmüş, modu düşmüş birisiyle karşılaştığında sınıfa, öğretmene ve idareye doğru yolculukta daha birikerek daha büyüyen bir stres ve sinirle size gelir veli. (Y9)

Tablo 4.4.3.3.'te yer alan talebine etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Küçük yaş gruplarının velileri özellikle kendi sınıflarıyla kendi çocuklarıyla birebir ilgilenecek bir yardımcı personel talebi var. Çünkü ne kadar tuvalet alışkanlığını kazanmış olsa da o çocuklar muhakkak yanında bir yetişkin bulunma ihtiyacı duyuyorlar tuvalete gidip gelirken. 3 yaştan itibaren aldığımız için. O anlamda böyle bir talepleri var velilerin ama biz bunu kendi imkanlarımızla karşılayamıyoruz. (Y3)

Keşke bir personel daha olsaydı gibi keşkelerle gelen veli illaki oluyor. Büyük bir sıkıntı halinde değil de olamaz mı, daha rahat olurdu gibi gelen olsa da bunun yapılamamasının sebebinin maddi imkansızlıklar olduğunu söylediğimizde haliyle onlar da daha sakin karşılıyorlar. (Y9)

Şöyle tabi ki herkes çocuğunun daha hijyenik daha steril daha iyi bir alanda eğitim öğretim görmesini istiyor. Bu açıdan tabi ki velilerin talepleri oluyor. O süreçte bazen veliler geliyor. Ya hocam işte ben gönül rızasıyla yapmak istiyorum diyor. (Y10)

Tablo 4.4.3.3'te yer alan davranışa etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir;

Veliler tabi ki işte, İŞKUR'dan çalıştıkları için genelde, okulun bölgesindeki velilerden geliyor bu genelde. İşte o çalışıyor biz niye çalışmadık çalışamıyoruz diye bu tür kıskançlıklar meydana geliyor. Tabi bu kıskançlıklar okul idaresine şikayet olarak geliyor. Onlar oturuyor, çalışmıyor gibisinden. (Y1)

Hocam tuvalet temiz değil, diyor, şikayet ediyor. (Y2)

Bu işin bir de şikayet boyutu var. Uğraşması var. Yani iş yasal boyuta çıktığı zaman oturup mesai harcamak demek. Savunma yazmak demek, cevap vermek demek. (Y8)

Tablo 4.4.3.3'te düşünce ve tutumuna etki temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

...okula karşı bir olumsuz tutum, öğretmene ve aynı şekilde personele karşı olumsuz tutum içerisine gireceklerdir. ...Katkı payından çalıştığı, yani personelin ücretini veliler ödediği için veliler personelin üzerinde bir baskı oluşturmaya çalıştılar. (Y5)

... Burası devletin okulu. Ama okul öncesi eğitimde de bunlar şart. Yani bu bakım, bu personelin burada olması şart. Ama devlet bunu karşılamadığı sürece bunu veli karşılamak zorunda. Veli karşıladığı zaman da bu işin başka boyutuna dönüşüyor. Veli hala buranın devlet mi özel mi... Hala yarı özel olduğunu zannediyor. Çünkü bir miktar katkı payı ödüyor temizlik için, personel için. Yaratıyor ve büyük oranda da personele ya da bizlere böyle nasıl desem? Hakkı olmayan şeylerde hak sahibi olduğunu düşünmeye itiyor. Para verdiği yerde benim sözüm geçer gibi bir şeye de gidiyor bu mesela. Anlatabiliyor muyum? (Y8)

4.5. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Çözüm Önerilerine Yönelik Bulgular

Okul öncesi eğitim kurumlarında yöneticilerin yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin çözüm önerilerine yönelik bulgular bölümünde okul öncesi eğitim kurumlarında

yardımcı personel ile ilgili sorunlara nasıl çözümler üretildiğine ve yardımcı personel ile ilgili sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin yönetici görüşlerinin analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.5.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Üretilen Kurum İçi ve Kurumlar Arası Çözümlere İlişkin Yönetici Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara üretilen kurum içi ve kurumlar arası çözümlere ilişkin yönetici görüşleri tablo 4.5.1.'de verilmiştir.



Tablo 4.5.1. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Üretilen Kurum İçi ve Kurumlar Arası Çözümlere İlişkin Yönetici Görüşleri

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Kurumlar Arası İşbirliği Yapma	Bahçe bakımı ve onarım işlerinde belediyeler ile işbirliği yapmak	X	X		X		X		X	X	X
	İlkokul bünyesinde istihdam edilen yardımcı personelden destek almak					X	X				
	İl su ve atık su idaresinden sorunlarda destek almak								X		
Görev Üstlenme	Öğretmenlerin eksik yardımcı personel görevlerini üstlenmesi	X	X			X					X
	Okul yöneticisinin eksik yardımcı personel görevlerini üstlenmesi	X				X					X
	Güvenlik personeli eksikliğini nöbetçi öğretmen ile telafi etmek	X	X								
	Bir yardımcı personelin farklı alanlarda görev üstlenmesi				X						
	Yardımcı personele öğretmenlerin destek olması				X						
	Bir yardımcı personelin yetişemeyen yardımcı personelin işlerini yapması					X					
İletişim Kurma	Veliyi bilgilendirmek						X				X
	Sorun hakkında personelle iletişim kurmak	X									
Hizmet Satın Alma	Bahçe işleri/teknik bakım ve onarım işlerinde dışarıdan hizmet satın almak	X								X	
	Uzman teknik servis ile çalışmak							X			
Detaylı Planlama Yapma	Dikkatli görev paylaşımı yapmak				X				X		
	Çalışma saatlerini personellerin dinlenebilecekleri şekilde ayarlamak				X			X			
	Yeni personeli sürekli çalışan deneyimli personelin yanında görevlendirmek				X			X			
	İşe alımda/uyum sürecinde yardımcı personel ile sorumlu olduğu işleri detaylı konuşmak							X	X		
	Bahçe ve oyun eğitim etkinliklerini ikili eğitim devre arasına göre düzenlemek				X						
	Yardımcı personelle görev tebliği imzalamak								X		
Önceliğe Göre Müdahale Etme	Temizlikte aciliyeti olan duruma öncelik tanımak							X		X	X
Uzun Süreli İstihdam	Personel devamlılığı ve sürekliliği sağlamak							X			
Personel Seçiminde Kriter Belirleme	Personel seçiminde iletişim, deneyim, eğitim durumu vb. özelliklere dikkat etmek								X		

Tablo 4.5.1.'de okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara üretilen kurum içi ve kurumlar arası çözümlere ilişkin yönetici görüşleri incelendiğinde 8 tema ortaya çıkmıştır. Katılımcılar en çok 8 katılımcı görüşüyle kurumlar arası işbirliği yapma temasına ilişkin görüş belirtmişlerdir. 5 katılımcı görev üstlenme temasına ilişkin görüş belirtirken iletişim kurma, hizmet satın alma, detaylı planlama yapma ve önceliğe göre müdahale etme temalarında 3 katılımcı görüş bildirmiştir. Uzun süreli istihdam ve personel seçiminde kriter belirleme temalarında 1 katılımcı görüş belirtmiştir.

Kurumlar arası işbirliği yapma temasına ilişkin olarak bahçe bakımı ve onarım işlerinde belediyeler ile işbirliği yapmak, ilkökul bünyesinde istihdam edilen yardımcı personelden destek almak, il su ve atık su idaresinden sorunlarda destek almak alt temalarına; görev üstlenme temasına ilişkin olarak da güvenlik personeli eksikliğini nöbetçi öğretmen ile telafi etmek, okul yöneticisinin ve öğretmenlerin eksik yardımcı personel görevlerini üstlenmesi, bir yardımcı personelin farklı alanlarda görev üstlenmesi, yardımcı personele öğretmenlerin destek olması ve bir yardımcı personelin yetişemeyen yardımcı personelin işlerini yapması alt temalarına ulaşılmıştır. Ayrıca iletişim kurma temasında sorun hakkında personelle iletişim kurmak ve veliyi bilgilendirmek alt temalarına; hizmet satın alma temasında bahçe işleri/teknik bakım ve onarım işlerinde dışarıdan hizmet satın almak, uzman teknik servis ile çalışmak alt temalarına; detaylı planlama yapmak temasına ilişkin olarak dikkatli görev paylaşımı yapmak, çalışma saatlerini personellerin dinlenebilecekleri şekilde ayarlamak, bahçe ve oyun etkinliklerini ikili eğitim devre arasına göre düzenlemek, yeni personeli sürekli çalışan deneyimli personelin yanında görevlendirmek, işe alımda/uyum sürecinde yardımcı personel ile sorumlu olduğu işleri detaylı konuşmak, yardımcı personelle görev tebliği imzalamak alt temalarına ulaşılmıştır. Aynı zamanda önceliğe göre müdahale etme temasında temizlikte aciliyeti olan duruma öncelik tanımak; uzun süreli istihdam temasında personel devamlılığı ve sürekliliği sağlamak; personel seçiminde kriter belirleme temasında ise personel seçiminde iletişim, deneyim, eğitim durumu vb. özelliklere dikkat etmek alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.5.1.'de kurumlar arası işbirliği yapma temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Bahçe işlerinde belediyeden yardım alıyoruz. (Y2)

İlkokul için alınmış personeller bahçenin temizliğini bakımını yapıyorlar. Aynı şekilde anasınıfına ait oyun alanının bakımı temizliği de onlara ait. Teknik bir kısmı olursa,

araç gereçlerde oyun alanlarında bir şey olduğu zaman da belediyeden yardım istiyoruz. Mesela geçen kaydırağımız kırılmış. Belediyeyi arıyoruz. Sağ olsunlar yardımcı oluyorlar. (Y6)

Belediyeden çok destek almaya çalışıyoruz. Mesela park ve bahçelerden, bu yevmiyeli çalıştırdığımız kişi dışında, çimleri biçmesi için, ağaçları budaması için... Ne bileyim kaldırım taşı döşettim. Rögarımda sıkıntı olduğunda Asat'tan (Antalya Su ve Atık Su İdaresi) gibi... Bir sorun olduğunda tabi ki dış paydaşlarımızla mecburen çalışıyoruz. Devlet kurumu olduğumuz için onlar da bize destek sağlıyor. (Y8)

Tablo 4.5.1.'de yer alan görev üstlenme temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şu şekildedir;

Kurum içinde örneğin güvenlik görevlisi yok. Bunun sorumluluğunu nöbetçi öğretmenler alıyor. Temizlik personeli olmadığı zaman tüm okulca hepimiz sınıflarımızı odalarımızın temizliğini biz kendimiz yapıyoruz. Olmadığı zamanlarda, gelmedikleri zaman. (Y1)

Yine temizlik personeli... Her yerde. Yardımcı personelimiz elinden geldiğince yardımcı olmaya çalışıyor. Öğretmenle birlikte idare ediyorlar şeklinde gidiyor yani. (Y3)

Şu an için üretebileceğimiz çok bir şey kalmıyor maalesef. Bu çözüm üretme şeyi bizi biraz aşan bir durum oluyor bizim için maalesef. İdareci olarak biz personelin yapması gereken işlere yönelmemiz, öğretmenimizin aynı şekilde personelin yapması gereken işlere yönelmesi yani kendisinin bu görevi üstlenmesi öyle söyleyeyim. Diğer personelin yetişemeyen personelin açığını kapatmaya çalışması, daha fazla mesai harcaması var maalesef. (Y5)

Tablo 4.5.1.'de yer alan iletişim kurma temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şu şekildedir;

Yardımcı personel ile ilgili sorunları genelde iletişim yolunu seçiyoruz. Problemleri çözmek için, sorunları çözmek için. İletişime açık insanlarla da problemler çözülüyor. (Y1)

Anlatıyoruz konuşuyoruz. Bu ücretin niçin alındığını ve bu kaynağın nereden kullanılacağını anlatıyoruz. Veli anlamak isterse anlıyor ve ödemesini yapıyor. (Y6)

Bir veli olarak söylemem gerekirse, çünkü ben de çocuğumu buraya getirmiştım. Tabi ki veli çocuğunu daha hijyenik ortamda eğitim almasını istiyor ama şartları da biz onlara anlatıyoruz. Diyoruz ki durum bu şekilde. Biz elimizden geleni yapmaya çalışıyoruz. Eğitim öğretim dışında işleri üstelenmeye çalışıyoruz... (Y10)

Tablo 4.5.1.'de yer alan hizmet satın alma temasına ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir;

...Dışarıdan hizmet satın alarak yapıyoruz okul aile birliğinden. (Y1)

Biz dışarıdan hizmet alıyoruz. Şöyle hizmet alıyoruz. Yani elektrik bakımı ile ilgili bir firmayla anlaşmamız var. Su ve tesisat bakımları ile ilgili bir firmayla anlaşmamız var. Okulun ısıtma sistemi ile ilgili yine teknik servisten, yani doğrudan o işe bakan teknik birim neresiyse... Atıyorum çamaşır makinemiz var çamaşır makinesinin teknik servisini çağırıyoruz. Mutfakta endüstriyel tip bulaşık makinemiz var direkt onun servisini çağırıyoruz. Yani okuldan da herhangi birisi ben anlıyorum bunu yaparım fırsat vermiyoruz. Teknik servisi çağırıyoruz. Yani o işin, makinanın, cihazın kendi alanındaki uzman teknik servisini çağırıyoruz. (Y7)

Tablo 4.5.1.'de yer alan detaylı planlama yapma temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Görev paylaşımını dikkatli bir şekilde yaptık bu sene bir personelin eksik olmasından dolayı. Biraz daha dikkatli, özenli bir şekilde yaptık. Her anlamda etkin olabilecekleri şekilde bunu sağlamaya çalıştık. Çünkü burası ikili eğitim olduğu için sabah 8'de geliyorlar 5 buçuk 6'da gidiyorlar. Çok fazla çalışma saati var arada. Özellikle çalışma saatlerini, öğle arası yarım saat de olsa bir saat de olsa dinlenebilecekleri şekilde ayarlamaya çalıştık. Bunun haricinde herkes eski personeller olduğu için, görevini bildiği için biraz da isteyerek gelip isteyerek çalışıyorlar. Mutlu çalıştıkları için biraz da işimiz kolaylaşıyor. Daha istekli çalıştıkları için de halletmiş oluyoruz problemleri. Temizlik personeli sayıca yetersiz ama temizliğe pek fazla etki etmiyor neyse ki. Yetiştiriyorlar genel olarak. Bu konuda da tabi öğretmenlerimiz de yardımcı oluyor. Sınıfı biraz erken boşaltıyorlar ya da işte birisi bahçeye çıktığında personeller girip orayı temizliyor. Hepsinin çıkış saatinde olması çok mümkün görünmüyor. Çünkü 7 tane sınıf var. Çıkış saatinde yapılırsa, sabah grubunda bahsediyorum, öğle grubu için öğle grubu öğrencileri hemen geliyor. Hepsi aynı saatte olsa tabi ki büyük sıkıntı yaşanırdı. Ama öğrenciler öğretmenler biraz daha erken inip oyun etkinliklerini

mesela çıkış saatinde yaptırıyorlar. Bahçede, oyun salonunda... O sırada sınıf temizlikleri yapılmış oluyor. O şekilde bir düzenleme yaptık. Kendi düzenlememizle onu da aşmış olduk. ... Zaten burada çalışan personellerin yani dört tane hizmet alımından çalıştırdıklarımız okul açıldığından beri burada çalışan personeller ve artık veli portföyü, öğrenci portföyü, okulun genel uyum, adap her şeyine alışkın herhangi bir problem yaşamıyoruz yani onlarla. ... Eski özellikle onları birilerinin yanına veriyoruz ki mesela aşçı yardımcımız ve temizlik personelimizin bir tanesi İŞKUR personeli. Özellikle onu iş bilenlerin yanına veriyoruz ki çabuk adapte olabilsinler. (Y4)

Oryantasyonlarını eylül ayında bizzat ben kendim de takip ederek yine eşgüdümlü, birlikte çalışacak arkadaşları oryantasyonundan sorumlu tutarak yapılacaklar ve yapılması gerekenler üzerinden bir ön bilgilendirme ile zaten işe başlatıyoruz. ... Personelin sağlık sorunları olabiliyor, sağlık için izin isteyebiliyor. Ya da ne bileyim özlük hakkı gereği rapor kullanmak isteyebiliyor. Personel dinlenme ve çalışma saatlerini zaten bir çizelgeyle iş kanununda belirtilen şartları yerine getirmek suretiyle karşılıyor. Personelin beklentisi karşılandığı zaman iş verimi de artıyor. (Y7)

Ben zaten başta bu işi konuşuyorum. Ben ilk etapta görev tebliğini imzalatırken her şeyi detaylıca konuşurum. Saatleri bile yazar orada. Giriş çıkış saatleri bile yazar. (Y8)

Tablo 4.5.1.'de yer alan önceliğe göre müdahale etme temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Öncelik sırasına koyuyoruz. Aciliyeti olan önce bekleyebilecek durumda olan daha sonra. (Y6)

Tablo 4.5.1.'de yer verilen uzun süreli istihdam temasına ilişkin katılımcı Y7'nin görüşü şu şekildedir;

Diğer personellerimiz, en az çalıştığımız personel 4 yıldır bizimle çalışıyor. Yani bir personel devamlılığı ve sürekliliği olduğu için personel işe hakim, okulun birimlerine ve yapılacak işin gereğinin farkında, bilincinde. Süreç içerisinde geçmişte yaşadığı olumsuzlukları tecrübeye çevirip tecrübeyi de iş alanına yansıttığı için personelin iş devamlılığı olduğundan dolayı problem yaşamıyoruz o anlamda.

Tablo 4.5.1.'de yer alan personel seçiminde kriter belirleme temasına ilişkin katılımcı Y8'in görüşü şöyledir;

Önce konuşuruz, sohbet ederiz, anlarız. İletişimle ilgili bir sıkıntısı var mı, bu işe uygun mu, değil mi, mezuniyeti nedir, daha önce deneyimi nedir, çalışmış mıdır? Çünkü burası okul öncesi eğitim kurumu. Yapıp yapamayacağı ile ilgili öncesinde biraz bakarız. Biraz da tecrübemize istinaden bir sıkıntı yaşamadım.

4.5.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Yönelik Uzun Vadeli ve Kalıcı Çözüm Önerilerine İlişkin Yönetici Görüşleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin yönetici görüşleri tablo 4.5.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.5.2. Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara Yönelik Uzun Vadeli ve Kalıcı Çözüm Önerilerine İlişkin Yönetici Görüşleri

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
İstihdam Şekli	Devletin istihdam sağlaması gerekir	X	X	X	X	X			X		
	Kadrolu personel istihdam edilmeli	X		X	X		X			X	
	Kadrolu olmamalı		X						X		
	Her okulda en az bir tane kadrolu personel olmalı			X						X	
	İŞKUR aracılığıyla çalıştırılabilir								X	X	
	Taşeron firma aracılığıyla çalıştırılabilir								X		X
	TYP çalışını için okul yönetimi aylık periyotlarla uygunluk raporu verebilir		X								
	Geçici personel statüsünde alınabilir					X					
	İşçi sınıfında çalışmalı								X		
Yardımcı Personel Sayısı	Her okulda kurum personel ihtiyacına göre kadro sayısı belirlenmeli			X					X		
	Öğrenci sayısı ve okulun büyüklüğüne göre personel sayısı güncellenmeli								X	X	
	Okulun konumu, öğrenci ve öğretmen sayısı, kat sayısı göz önünde bulundurularak istihdam sağlanmalı				X						
	Derslik başına 1 temizlik personeli olmalı							X			
	Öğrenci sayısına göre personel çalıştırılmalı										X
Kalifiye Yardımcı Personel İstihdamı	Alanında bilgili yardımcı personel istihdam edilmeli	X									
	Personel yapacağı işin eğitimini almalı		X								
	Devletin istihdam ettiği personeli eğitimden geçirmesi gerekir					X					
	İş eğitimi olmalı						X				
	İş yeterliliğine sahip personel istihdam edilmeli								X		

Tablo 4.5.2. Devamı...

Tema	Alt Tema	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Gezici Ekip Kurma	Milli Eğitim teknik ekip kurup okullara yönlendirmeli		X								
	Okullar gruplandırılarak teknisyen, memur, iş güvenliği uzmanı istihdam edebilir					X					
	Dönüşümlü veya gezici sağlık sistemi kurulabilir							X			
	Gezen teknik kadro kurulabilir									X	
	Gezici bahçıvan istihdam edilebilir.									X	
	Gruplanan okullar için mobil/gezen muhasebe sorumlusu atanabilir									X	
İstihdam Sürekliliği	Sabit personel çalıştırmalı						X		X		
	Personel kalıcı olarak verilmeli		X								
	İŞKUR personeli sürekli çalışacak şekilde istihdam edilebilir.										X
Ekonomik Destek	Yardımcı personel ücretlerinin devlet tarafından karşılaması						X		X	X	X
	Bütçesi yetersiz okullara destek bütçesi verilebilir									X	
Personel Eğitimi	Pedagojik anlamda eğitim verilmeli					X	X				
	Çocuk gelişimi ile ilgili seminer almalı									X	
	İletişim ile ilgili seminer almalı									X	
	Belirli aralıklarla hijyen eğitimi almalı									X	
	İlkyardım kursu verilebilir									X	
Personel Unvan Çeşitliliği	4 derslikli bir okul için 1 aşçı, 1 memur, 1 danışma, 2 temizlik ve 1 güvenlik personeli olmalı			X							
	1 aşçı, 1 büro personeli, 1 güvenlik personeli, okulun bahçe durumuna göre 1 bahçıvan bulunabilir, kalorifer ile ısınyorsa 1 kaloriferci elzem							X			
İş Tanımı Tebliği	Görev tebliği yapılmalı								X		
	İş yükümlülükleri doğru anlatılmalı									X	

Tablo 4.5.2.'de okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin yönetici görüşleri incelendiğinde 9 tema ortaya çıkmıştır. 9 katılımcı istihdam şekli temasına ilişkin görüş

belirtmiştir. 6 katılımcı yardımcı personel sayısı temasına ilişkin görüş belirtirken 5 katılımcı kalifiye yardımcı personel istihdamı temasına ilişkin görüş bildirmiştir. Gezici ekip kurma, istihdam sürekliliği ve ekonomik destek temalarına ilişkin 4 katılımcı görüş belirtmiştir. Personel eğitimi temasında 3 katılımcı görüş belirtirken personel unvan çeşitliliği ve iş tanımı tebliği temalarına ilişkin 2 katılımcı görüş ifade etmiştir.

İstihdam şekli temasına ilişkin olarak her okulda en az bir tane kadrolu personel olması, devletin istihdam sağlaması, kadrolu personel istihdam edilmesi, kadrolu olmaması, TYP çalışanı için okul yönetiminin aylık periyotlarla uygunluk raporu vermesi, işçi sınıfında çalışması, taşeron firma aracılığı ile çalışması, İŞKUR aracılığıyla çalışması ve geçici personel statüsünde alınması alt temalarına ulaşılmıştır. Yardımcı personel sayısı temasında her okulda kurum personel ihtiyacına göre kadro sayısı belirlenmesi, okulun konumu, öğrenci ve öğretmen sayısı, kat sayısı göz önünde bulundurularak istihdam sağlanması, derslik başına bir temizlik personeli olması, öğrenci sayısı ve okulun büyüklüğüne göre personel sayısının güncellenmesi ve öğrenci sayısına göre personel çalıştırılması alt temalarına ulaşılmıştır. Kalifiye yardımcı personel istihdamı temasına ilişkin olarak alanında bilgili yardımcı personel istihdam edilmesi, personelin yapacağı işin eğitimini alması, devletin istihdam ettiği personeli eğitimden geçirmesi, iş eğitiminin olması, iş yeterliliğine sahip personel istihdam edilmesi alt temalarına ulaşılmıştır. Gezici ekip kurma temasında Milli Eğitimin teknik ekip kurup okullara yönlendirmesi, okullar gruplandırılarak teknisyen/memur/iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi, dönüşümlü veya gezici sağlık sistemi kurulması, gezen teknik kadro kurulması, gezici bahçıvan istihdam edilmesi, gruplanan okullar için mobil/gezen muhasebe sorumlusu atanması alt temalarına ulaşılmıştır. İstihdam sürekliliği temasında personelin kalıcı olarak verilmesi, sabit personel çalıştırılması, İŞKUR personelinin sürekli çalışacak şekilde istihdam edilmesi alt temalarına; ekonomik destek temasında yardımcı personel ücretlerinin devlet tarafından karşılanması, bütçesi yetersiz okullara destek bütçe verilmesi alt temalarına; personel eğitimi temasında pedagojik anlamda eğitim verilmesi, çocuk gelişimi ve iletişim ile ilgili seminer alması, belirli aralıklarla hijyen eğitimi alması ve ilk yardım kursu verilmesi alt temalarına ulaşılmıştır. Personel unvan çeşitliliği temasında aşçı, büro personeli, danışma, temizlik personeli, güvenlik personeli, okulun bahçe durumuna göre bahçıvan ve kalorifer ile ısınıyorsa kaloriferci olması alt temasına ulaşılmıştır. Ayrıca iş tanımı tebliği temasına ilişkin olarak görev tebliği yapılması ve iş yükümlülüklerinin doğru anlatılması alt temalarına ulaşılmıştır.

Tablo 4.5.2. incelendiğinde katılımcıların tamamına yakınıni istihdam şekli temasına ilişkin görüş ifade etmiştir. İstihdam şekli temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Yardımcı personelle ilgili uzun vadeli çözümlerin başında istihdam geliyor. Bakanlık bu konuda istihdam yaratması gerekiyor. Yani İŞKUR'un toplum yararına çalışma programıyla bu işlerin yürüyeceğine inanmıyorum. Sonuçta kişi çalışmaya başladığı tarihle çalışmasının biteceği tarih belli. O aralıkta çalışacağı için kendisini o kuruma ait hissedemiyor. Ve tam anlamıyla da özverili çalışma olmuyor. O yüzden kadrolu istihdam olması gerekiyor yardımcı personelle ilgili. (Y1)

Okul idaresi uygundur diye bir şey yapabilir. Çalışmaları uygundur diye aylık bir rapor verebilir. (Y2)

Her okulda bir kere devletin verdiği kadrolu öğretmen nasıl kadroluysa, her okulda mutlaka okul ihtiyacına göre bir kadro sayısı olup o şekilde personel bulunmalı. Benim için bir tane garanti olmalı yani. Garanti personel olmalı. Ekstra yanına İŞKUR verebilirler. Ama bir tane kadrolu hizmetli ihtiyacı muhakkak var. (Y3)

Devletimizin istihdam sağlaması. ... Hizmetli kadrosunda olup da hiçbir şekilde iş yapmayan, temizlik görevini üstlenmeyen insanlar da var. Bu şekilde istihdam edilmesini istemiyoruz kesinlikle. Geçici personel statüsünde alınabilir. Ve bu sadece idareye de bırakmasınlar. Öğretmenler de performans değerlendirmesi yapılabilir. Öğretmenler ve idareciler. (Y5)

Devletin istihdam etmesi gerek. Ben aslında personelin kadrolu olarak çalışmasını istemiyorum. Çünkü kadrolu personelle çalışmak zor. Haklarını ve özlük haklarını koruduklarını düşünerek birçok işe yanaştıramıyorsunuz, yaptırıyorsunuz. O yüzden de devletin tıpkı İŞKUR gibi belediyelerin taşeron firmalarla çalıştığı gibi personel istihdam etmesi gerekiyor. Yani bu personeller kadrolu olmamalı. İşçi sınıfında çalışmalı. Maaşları devlet tarafından karşılanmalı ama burada bilmeliler ki sıkıntısı ya da sorun yaşanırsa hani yapmakla sorumlu oldukları işleri yapmadıkları takdirde bir işten çıkışın söz konusu olduğunu bilmeleri gerekiyor. Öyle olmadıktan sonra biz de insanları çalıştırmak zor. Hele temizlik konusunda çok zor. Yani o yüzden buna kalıcı bir çözüm bulmak bana sorarsanız buradan geçer. Milli eğitimin de tıpkı belediyeler gibi kesinlikle taşeron firmalar aracılığıyla ya da İŞKUR aracılığıyla sabit personel çalıştırması ve kadro açması gerekiyor buralara. (Y8)

Tablo 4.5.2.'de yer alan yardımcı personel sayısı temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Her okulda mutlaka okul ihtiyacına göre bir kadro sayısı olup o şekilde personel bulunmalı. (Y3)

Bence okulun konumu, merkezi mi olduğu kırsal kesimde mi olduğu, öğrenci sayısı, öğretmen sayısı, okulun kat sayısı bunların hepsi göz önünde bulundurulmalı. (Y4)

Her sınıfın bir yardımcı personeli olmalı. İkili eğitim yapıldığında, yani benim okulum özelinde düşünürsek 8 şube var 8 personel değil ama 4 yardımcı personel olmalı. (Y7)

Bence ideal bir okulda sayıca personel yeterliliği çok önemli. Devlet okul öncesi eğitim kurumlarında çocuk sayısına göre, ihtiyaca göre ve sınıf sayısına göre personel görevlendirmesi gerekiyor. Personel vermesi gerekiyor. Beslenme varsa beslenmenin şekline göre tam gün mü yoksa sadece ikili eğitim mi yapılıyor? Bunlara bakılarak aşçı ve aşçı yardımcısı vermesi gerekiyor. Fiziki koşullarına bakarak kaloriferi varsa kalorifer için kazan dairesi için bir görevlisi olması gerekiyor. Bahçesi çok büyükse, bahçesi varsa, tarım alanı varsa bahçıvan gerekiyor. Eğer okul çocuk büyük ve sayı olarak da fazlaysa o zaman güvenlik görevlisi verilmesi gerekiyor. Buraya çocuk sayısına, eğitim öğretim şekline ve okulun fiziki koşullarına göre kesinlikle personel ihtiyacının devlet tarafından karşılanması gerek. Yoksa biz bu sıkıntıları daha çok yaşayacağız. (Y8)

Öğrenci sayısı ve okulun büyüklüğüne göre bu sayı güncellemesi daha sağlıklı. (Y9)

Bence belli öğrenci üzerine işte oransal anlamda şey yapalım. Atıyorum mesela 100 öğrenciye 2 ya da 3 personel çalıştıracak şekilde... Bazı okullarda mesela 500-1000 öğrenci var. 4 personeli 5 personeli olabiliyor ama onlara da yetmiyor. Yani öğrenci sayısına göre aslında personel çalıştırılrsa daha kalıcı çözümler gelir. (Y10)

Tablo 4.5.2.'de yer alan kalifiye yardımcı personel istihdamı temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Bu istihdam sağlandıktan sonra da liyakat sistemi ile, yani bu işi gerçekten yapacak, alanında bilgili insanların bu istihdama alınması gerekiyor. Bu şekilde olursa bu da uzun vadeli bir çözüm olur. (Y1)

Eğitimli olmalılar. Yani temelden okumuş insanların, yani yapacağı işi bilerekten, okulda bu iş her meslekte olduğu gibi yardımcı hizmetler sınıfı da bir meslek, yapacağı

işi bilip eğitimli olduktan sonra daha verimli olacağına inanıyorum. Hem eğitimini almalı hem de yapacağı işi önceden bilmeli. Bekçiyse bekçilik yapacak, temizlikse temizlik ama kuralına göre. Temelden gelmiyor. Değişik kurumlardan geldiği için bu sefer adaptasyon sorunu yaşıyorlar. (Y2)

İstihdam sağladığı kişileri eğitimden geçirmesi. (Y5)

Eğitimli olması yani kendi alanında eğitim almış olması. Hem yapmış olduğu işle ilgili hem çocuklarla ilgili. (Y6)

Eğitim boyutunda değil de kesinlikle iş boyutunda belli bir yeterliliğe sahip olması ve eğitim alması gerekiyor. (Y8)

Tablo 4.5.2.'de gezici ekip kurma temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Milli eğitim teknik ekibini kurup okullara yönlendirmeli. Bununla ilgili milli eğitimin kendi bünyesinde tüm okulları kapsayacak şekilde bir bilgisayar tamiratıdır, fotokopi tamiratıdır yani genel olarak bunu milli eğitimin okullara hizmet sunması gerekiyor. Teknisyen bulundurması. (Y2)

Biraz önce söylediğim gibi bölge okulları seçilip bununla ilgili olarak. Aynı şekilde iş güvenliği uzmanı. O yük de bizde maalesef. Bununla ilgili 5-6 okul gruplandırılıp bu şekilde okullara bakan teknik sorumlu da olan, bir evrak arşiv düzenleyicisi de olabilir, ihale ve iş güvenliği uzmanı da olabilir. Sonuçta yani ilimizde mevcut olan iş güvenliği uzmanlarımız da var. Bu konularla ilgili yönlendirmeler yapacak işlerini yapacak kişileri görevlendirebilirler. Böylelikle hem iş daha verimli hem de uzmanlar tarafından yapılmış olur. En basitinden bir anaokulu olarak ben bir ilkokul içerisindeyim. İlkokul, arka tarafında bir anaokulu daha var ve lise var. Gruplayıp bu okulların tamiri için şu kişiyi görevlendirdim. Bunu yapabilir. Her okula bir tane vermese bile gruplayıp yani aynı bölgedeki okullara. Tamam diğer temizlik personelinin yapamayabilir ama bakım onarım tesisat için bu şekilde bir gruplandırma yapabilir. (Y5)

Okul öncesinde en azından haftanın belirli günleri revirde durabilecek bir hemşire, dönüşümlü ya da gezici bir sağlık sistemi okullar arasında kurulabilir. Evet, ihtiyaç duyuyoruz ama sürekli ihtiyaç duyduğumuz bir personel mi hayır. Ancak bir gezici sağlık sistemi okul öncesi eğitim kurumları arasında kurulabilir. (Y7)

Bahçıvan ve teknisyen konusunda. Bazen rehber öğretmen olmayan okullara rehber öğretmeni randevu sistemiyle ne yapıyoruz? Rehber öğretmen geliyor. İşte veliyle görüşmemizde destek oluyor. Kurumun kendi bünyesinde nasıl il milli eğitim müdürlüğünde bir bahçıvan bir memur oluyorsa her ilçede müdürlüklerde aslında talep üzerine ya da sırayla gidecek bir personel olabilir diye düşünüyorum. Hep düşünmüşümdür bunu. Böyle rahatlatıcı bir durum olabilir. Belli dönemlerde okulların teknik izlenimlerini, nasıl gelip kontrollerini yapıyorsa bu kontrollerin yanında teknik bakımlarını yapabilecek bir personel de gezmeli. Rutini olmalı okullarda. Yani gezen teknik kadro özeti. Bir de şu da var. Bizim en büyük sıkıntılarımızdan birisi aidat (katkı payı) ve para dönen anaokullarının aslında bir muhasebe işletme mantığıyla çalışan ve bu alanda uzman birileri. Belirli süreçlerde biz ne yapıyoruz? Bütçe mizanda tefbistir vs. bunların girişini yaparken her ne kadar yapmaya çalışsak da bizim asıl işimiz öğretmenlik. Ve bunlar ayrı bir alan girer. Bununla ilgili hizmet alımıyla dışarıdan çalışan okullarımız var. Ama buna bütçesi yeterli olmayan okullar da var. Aynı biraz önce dediğim gibi mobil gezen personel gibi her 10 okula bir muhasebeci vs. muhasebe sistemini mizanı vs. kontrol ve girişini sağlayacak bir muhasebe sorumlusu ataması aslında daha sağlıklı olur. Bunu her seferinde dışarıdan yapacağına okul milli eğitimin atadığı muhasebe uzmanlarının kendi alanında 10 okula sen 10 okula sen gibi bir paylaşımda daha sağlıklı işleyebilir diye düşünüyorum. (Y9)

Tablo 4.5.2.'de yer alan istihdam sürekliliği temasına ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir;

Hem kalıcı verilmeli. Toplum yararına çalışma bir nebze çözüyor ama ben arkadaşlardan görüyorum eylül sonu gibi Eylül 15'i gibi okullar açılacak eğitim öğretime hazırlık. O bir aylık bir buçuk aylık sekte bile idarecileri müthiş bir strese sokuyor. (Y2)

Personelin sabit olması iyi bir çözüm. (Y6)

İstihdam şekli hakkında mesela sürekli çalışacak şekilde olması önemli. (Y10)

Tablo 4.5.2.'de ekonomik destek temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Personel kendi personelimiz olsa, biz çalıştırıyoruz değil de kadrolu personel olsaydı daha iyi olurdu diye düşünüyorum. Kadrolu olması ekonomik anlamda bizi daha güçlü

hale getirirdi. En büyük artısı ekonomi olurdu. Velilerden aldığımız katkı payını personel giderine değil çocuklara malzeme alma adına kullanılabılırdı. Daha kaliteli bir ortamın sağlanması için bu gelirler kullanılabılırdı. Ama şu an personel giderleri de arttığı için kaynağın tamamına yakını neredeyse personel giderine gidiyor. (Y6)

Bütçesi yetersiz okullara destek bütçe verilebilir. Şunu yapabilir: Para vermeyebilir kuruma ama kurumun gösterdiği personelin ödemesi kendisi yapabilir. Bunun takibini yapabilir. (Y9)

Tablo 4.5.2.'de personel eğitimi temasına ilişkin katılımcıların ifade ettiği görüşler şöyledir;

Pedagogik anlamda eğitilmiş olması hem çocuk hem kendisi açısından avantajlı olacaktır. (Y6)

Hizmet alımıyla dahi alınıyorsa belirli dönemlerde personelin her anlamda yani çocuk gelişimiyle alakalı hizmet içi seminer verilebilir. İnsan iletişimi, ilişkilerle ilgili. Hijyen... Bazı dönemlerde zaten mecburi tutuyorlar, halk eğitimden alıyorlar ama bu bir saatlik iki saatlik değil ama belirli dönemlerde tekrar güncellenebilecek. Çocuk hastalıkları, çocuk bakımı... İlk yardımın küçük ama önemli noktaları için belli dönemlerde kurslara gidebilirler. Geldiklerinde personel eğer bir okula hizmetli olarak gelecekse eğitim ortamıyla, çocukların yaş gelişimleriyle ilgili eğitimleri mutlaka olmalı. (Y9)

Tablo 4.5.2.'de yer alan unvan çeşitliliği temasına ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir;

Bir okul öncesi eğitim kurumu olarak, dört derslikli bir anaokulu olarak sayı anlamında benim mutfakta bir personele, karşılamada bir personele, temizlik işleri için iki personele, ofis işleri, muhasebe, büro işleri için bir personele, güvenlik için de bir personele ihtiyacım var. (Y3)

İdeal bir kurum yemek hizmeti veriyorsa bir aşçısı mutlaka olmalı. Öğrenci sayısına göre mutlaka en az bir aşçı yardımcısı olmalı. Birisi sabahçı ve öğlenci bir şubeye diğeri sabahçı ve öğlenci bir şubeye olacak şekilde. Bir personel iki şubeye hizmet verir şekilde temizlik personeli mutlaka olmalı. Büro personeli mutlaka olmalı. Okul öncesi eğitim kurumları genellikle işin az olduğu kurumlar gibi görünebilir. Ama aslında öyle değil. Şimdi ilkokullardan farklı olarak ilkokullarda 3 müdür yardımcısı

var. Yani öğrenci sayısına göre değişiyor bu da. Bizde yani 200 kapasiteli bir okulda bir müdür yardımcısı var haliyle. Büro personeli elzem. Neden elzem? Bizim yürüttüğümüz projeler etkinlikler vs. ilkokullardan farklı değil. Bize aynı yazılar aynı şekilde aynı vakitte cevap vermemiz için geliyor. Bununla birlikte bizim okulumuzda tefbis çarpı iki tutuluyor. İlkokullarda okul aile birliğinin tefbis bilgisi tutulurken bizde hem okul katkı payının tefbisi tutuluyor hem okul aile birliğinin tefbisi tutuluyor. Bununla birlikte sosyal tesis mizanı dediğimiz bir mizanımız var. Bununla birlikte aidat (katkı payı) olduğu için düzenli olarak dekont takibi ve ücretlerin takibinin yapılması gerekiyor. Bir büro personeli kesinlikle elzem. Bir danışma personeli evet olmalı. Ama şöyle mecbur mudur? Hayır değildir. Yani büro personeli bu işi görebilir. Ya da temizlik personellerinden birisi bu iş için yetkilendirilebilir. O açık o şekilde kapatılabilir. Elzem değil, telafi edilebilir bir alan. Kapıda güvenlik personeli mutlaka olmalı. Bu kaçınılmaz ve elzem. Benim okulumun bahçesi dört buçuk dönüm. Dört buçuk dönüm bahçeye bizim kendi imkanlarımızla bakmamız mümkün değil. ...bir bahçe bakım personeli şart. Teknik eleman hani olsa çok iyi olur. Ama elzem midir değil. Ama bir kaloriferli şart. Neden? Okulumuz kaloriferle ısıtılıyor. Diğer hizmetler piyasadan, teknik servisten destek alınarak karşılanabilir ama kaloriferli elzem. (Y7)

Tablo 4.5.2.'de yer alan iş tanımı tebliği temasına ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir;

Özellikle okul öncesi eğitim kurumuna gelecekte kişi devletin gönderdiğinde de iş yaptırılmama gibi bir sıkıntı var. Öyle de bir problem var. Bu iş gerçekten çetrefilli bir iş. Yani devlet gönderdiği zaman da... ben mesela memnuniyetimi anlattım size. Ama nasıl anlattım? Ben iş tebliğinde bulunuyorum, ben çalıştırıyorum, ben istihdam ediyorum. SGK'sını yatıran benim. Bir nevi aslında devletin içinde patron gibiyim. Böyle özel bir durum var. Fakat devlet gönderdiği zaman da bu kişi benim haklarım var, ben şunu yapmam, bunu yapmam... görev tebliği çok iyi yapılırsa, anlatabiliyor muyum? Yani o kişiler buraya geldiği zaman yapacakları işler kesinlikle okulun her türlü ihtiyacını karşılamaya yönelik olursa o zaman sıkıntı olacağını zannetmiyorum. Yasal düzende işler bence... (Y8)

İş yükümlülükleri doğru anlatılmalı. (Y9)

4.6. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara ve Çözüm Önerilerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Yönelik Bulguların Karşılaştırılması

Temizlik hizmetine ilişkin sorunlar çerçevesinde öğretmen ve yönetici görüşleri karşılaştırıldığında hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin yardımcı personel sayısı yetersizliği, istihdam şekline bağlı sorunlar, yardımcı personelin eğitim yetersizliği ve davranış sorunları temasına ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Yöneticilerden farklı olarak öğretmenler aksama, duraksama, bekleme alt temaları bağlamında işleyiş sorunları temasına yönelik görüş belirtmiştir.

Bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin sorunlar çerçevesinde öğretmen ve yöneticiler güvenlik sorunu temasına ilişkin görüş belirtmiştir. Yöneticilerden farklı olarak öğretmenler görev üstlenme ve ekonomik koşullar temasına ilişkin görüş belirtirken yöneticilerden bir katılımcı personel istihdam eksikliği temasında görüş ifade etmiştir.

Öğrencilere kahvaltı/yemek çıkarılması hizmetine ilişkin sorunlar çerçevesinde öğretmenler personel istihdam eksikliği ve bireysel yeterlilik temasına ilişkin görüş belirtirken yöneticiler diğer çalışanlara ekstra görev yükü, istihdam etme, yüksek ücret talebi ve çalışma şartlarında uzlaşma temalarına yönelik görüş ifade etmiştir.

Makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin sorunlar çerçevesinde öğretmenler olumsuz duygu hissetme temasına yönelik görüş belirtirken yöneticiler istihdam etme ve ekonomik sorunlar temalarına yönelik görüş ifade etmiştir. Hem öğretmen hem de yöneticiler zaman kaybı ve ekstra sorumluluk üstlenme temalarına yönelik görüş bildirmiştir.

Gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin sorunlar çerçevesinde hem öğretmen hem de yöneticiler ekstra sorumluluk alma ve iş yükü temasına yönelik görüş ifade etmiştir. Yöneticilerden farklı olarak öğretmenler eğitimin aksamaması, güvenlik ve iletişim sorunu temalarında görüş belirtmiştir.

Yardımcı personel ile ilgili sorunların kurumdaki eğitim öğretim sürecine etkisine ilişkin olarak hem öğretmenler hem de yöneticiler verime etki ve planlamaya etki temalarına yönelik görüş ifade ederken farklı olarak öğretmenler zamana etki yöneticiler ise kaliteye etki temalarına yönelik görüş belirtmiştir.

Yardımcı personel ile ilgili sorunların öğrenciye etkisine ilişkin olarak hem öğretmenler hem de yöneticiler fiziksel sağlık etkisi, duygusal etki ve davranışa etki

temalarına yönelik görüş ifade etmiştir. Farklı olarak öğretmenler psikolojik etki ve gelişime etki temalarında görüş belirtirken yöneticiler aldığı eğitime etki temasına yönelik görüş belirtmiştir.

Yardımcı personel ile ilgili sorunların öğretmene etkisine ilişkin olarak hem öğretmenler hem de yöneticiler duygusal etki, iş yükü artışı, çalışmasına etki temalarında görüş ifade etmiştir. Öğretmenler en çok duygusal etki temasına ilişkin görüş ifade ederken yöneticiler en fazla iş yükü artışı temasına ilişkin görüş belirtmiştir. Aynı zamanda farklı olarak öğretmenler meslek algısına etki, yöneticiler de verimliliğe etki temasına yönelik görüş ifade etmiştir.

Yardımcı personel ile ilgili sorunların veliye etkisine ilişkin öğretmenler de yöneticiler de en fazla duygusal etki temasına ilişkin görüş ifade etmiştir. Aynı zaman da hem öğretmenler hem yöneticiler davranışa etki temasına ilişkin görüş belirtmişlerdir. Öğretmenler yöneticilerden farklı olarak öğretmene ilişkin algısına etki, beklentisine etki ve ekonomik etki temalarına yönelik görüş ifade ederken yöneticiler öğretmenlerden farklı olarak talebine etki, düşünce ve tutumuna etki temalarına yönelik görüş belirtmiştir.

Yardımcı personel ile ilgili sorunlara üretilen kurum içi ve kurumlar arası çözümlere ilişkin olarak öğretmenler en çok görev üstlenme yöneticiler ise en fazla kurumlar arası işbirliği temasına ilişkin görüş ifade etmiştir. Hem öğretmenler hem de yöneticiler görev üstlenme, planlama yapma, iletişim kurma temalarına yönelik görüş belirtmiştir. Öğretmenler yöneticilerden farklı olarak önlem alma, destek alma ve destek olma temalarına yönelik görüş ifade ederken yöneticiler kurumlar arası işbirliği, hizmet satın alma, önceliğe göre müdahale, uzun süreli istihdam ve personel seçiminde kriter belirleme temalarına yönelik görüş belirtmiştir.

Yardımcı personel ile ilgili sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin olarak hem öğretmenler hem de yöneticiler çoğunlukla istihdam şekli ve yardımcı personel sayısı temalarına yönelik görüş belirtmiştir. Aynı zamanda öğretmenler de yöneticiler de ekonomik destek, personel eğitimi, unvan çeşitliliği temalarına yönelik görüş bildirmiştir. Farklı olarak öğretmenler personel seçimi, resmi düzenleme ve kurumlar arası destek temalarına yönelik görüş ifade ederken yöneticiler kalifiye personel istihdamı, gezici ekip kurma, istihdam sürekliliği ve iş tanımı tebliği temalarına yönelik görüş belirtmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen bulgular, alanyazında yer alan ilgili araştırmaların bulguları doğrultusunda tartışılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçları doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

2023-2024 eğitim-öğretim yılında Antalya ili Muratpaşa, Kepez ve Serik ilçelerindeki okul öncesi eğitim kurumlarından 3 anasınıfı, 3 anasınıfından dönuşen bağımsız anaokulu ve 4 bağımsız anaokulu seçilerek bu kurumlarda görev yapan 10 okul öncesi öğretmen ve 10 okul yöneticisi ile görüşme yapıp okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Katılımcıların görev yaptığı okul öncesi eğitim kurumlarının hepsinde temizlik personeli bulunduğu görülmüştür. 10 kurumun hiçbirinde güvenlik sağlamak amacıyla güvenlik personeli; yol gösterme, yönlendirme için danışma personeli ve bina, araç gereç bakım ve onarımı için teknisyen bulunmamaktadır. Üç bağımsız anaokulunda aşçı, aşçı yardımcısı ve büro personeli, bir anaokulunda bahçıvan bulunmamaktadır. Görüşme yapılan bir bağımsız anaokulunda, anasınıflarında ve anasınıfından dönuşen bağımsız anaokullarında temizlik personeli haricinde personel bulunmamaktadır. Bir bağımsız anaokulunda temizlik personeli haricinde personel bulunmamasının kurumun yeni açılmış olması nedeniyle olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda bağımsız anaokullarında çeşitli hizmetleri karşılamak için farklı unvanlarda personel istihdamı yapıldığı söylenebilir. Aynı zamanda kurumlarda çalışan toplam yardımcı personel sayısı incelendiğinde bağımsız anaokullarında, anasınıfı ve anasınıfından dönuşen bağımsız anaokulunda istihdam edilen yardımcı personel sayısından çok daha fazla yardımcı personel istihdam edildiği anlaşılmaktadır. Çalışma grubunun görev yaptığı kurumlar sosyo kültürel ve sosyo ekonomik açıdan farklılık gösteren ilçelerden seçilen kurumlar olmasına rağmen tüm ilçelerde bağımsız anaokullarında istihdam edilen toplam yardımcı personel sayısı anasınıfı ve anasınıfından dönuşen bağımsız anaokullarına göre çok daha fazladır. Görüşme sırasında elde edilen verilerden kurumlarda bulunan şube sayısı göz

önüne alındığında bağımsız anaokulları ile anasınıfından dönüşen bağımsız anaokullarında bulunan toplam yardımcı personel sayısı arasında doğrusal bir orantı bulunamamıştır.

Katılımcıların görev yaptığı kurumlarda personel istihdam şekli incelendiğinde hiç kadrolu personel bulunmamakla birlikte bir anasınıfında sürekli işçi ve üç kurumda İŞKUR personeli istihdam edildiği görülmektedir. Görüşme yapılan okul öncesi eğitim kurumlarında toplamda 21 personelin okul aile birliği aracılığıyla hizmet alımı yoluyla, 5 personelin İŞKUR aracılığıyla ve 1 personelinde sürekli işçi olarak istihdam edildiği verisinden hareketle yardımcı personel ihtiyacının çoğunlukla okul aile birliği aracılığıyla hizmet alımı yoluyla personel istihdam ederek giderildiği söylenebilir.

5.1.1. Öğretmenlerle Yapılan Görüşmelere İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin temizlik hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar ile ilgili bulgulara göre yardımcı personel sayısının yetersizliği çoğunluk tarafından ifade edilmiştir. Tok'un (2002) okul öncesi eğitim kurumlarında yönetim sorunları araştırmasında öğretmenlerin yardımcı personelin yeterli sayıda olmaması sorununa katıldığı görülmüştür. Ada, Küçükali, Akan ve Dal'ın (2024) araştırmasında öğretmenler tarafından belirtilen sorunlardan birinin yardımcı personelin yetersiz sayıda olması olduğu görülmüştür. Bulgulardan hareketle öğretmenlerin temizlik personeli istihdam sayısını yeterli bulmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenler temizlik hizmetine ilişkin yaşanan sorunlar ile ilgili farklı kurumlardan geçiş yapma, personel sürekliliğinin olmaması, oryantasyon süreci, personel değişikliği sıklığı konularında istihdam şekline bağlı sorunlar olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenler işleyiş sorunları, yardımcı personel eğitim durumu ve yardımcı personel davranış sorunları ile ilgili sorunlar dile getirmişlerdir. Ertör ve Akan'ın (2016) anasınıfı öğretmenlerinin personel hizmetleri ve genel hizmetlerde yaşadıkları sorunlara ilişkin öğretmen görüşleri isimli araştırmalarında elde edilen yardımcı personellerin yetersiz olduğu, yardımcı personellerin niteliksiz olduğu, yardımcı personelin İŞKUR tarafından geç gönderildiği bulguları ile örtüşmektedir.

Öğretmenlerin bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlarda en çok ifade edilen güvenlik sorunu teması olmuştur. Öğretmenlerin hem öğrenci hem bina hem de bahçe güvenliğine ilişkin görüş bildirdikleri görülmektedir. Bu bulgulardan öğretmenlerin bahçe, bina ve öğrenci güvenliğini zayıf bulduğu sonucu çıkarılabilir. Aynı zamanda öğretmenler güvenlik personeli bulunmaması nedeniyle güvenlik sağlama görevini

kurum temizlik personelinin ya da nöbetçi öğretmenin üstlenmesini sorun olarak belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin öğrencilere kahvaltı / yemek çıkarılması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlarda katılımcıların yarısı personel istihdam eksikliği yaşandığını belirtmiştir. İstihdam eksikliğinden kaynaklanan sorunlarda öğretmen ve temizlik personelinin yardımcı personelin görevini üstlenmesinin sorun olduğu görüşünü dile getirmişlerdir. Ayrıca öğrencilerin yanında getirdiği kahvaltılıkları öğretmenin hazırladığı günlük menüye uygun getirmemelerinin personel istihdam eksikliği sorunundan kaynaklı olduğu söylenebilir. Aynı zamanda yardımcı personelin bireysel yeterliliğine ilişkin görüş belirtilmiştir.

Öğretmenlerin makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar ile ilgili olarak olumsuz duygu hissetme, zaman kaybı yaşama ve ekstra sorumluluk üstlenme bulgularına ulaşılmıştır. Anasınıfından dönüşen bağımsız anaokulu öğretmenlerinin sorun giderilene kadar öğrenci güvenliğinden kaygı duyduğu ve teknik sorunların giderilmesi için beklemek zorunda kaldıkları görülmektedir. Bu noktadan hareketle anasınıfından dönüşen bağımsız anaokullarında bakım ve onarım hizmetinin daha geç gerçekleştiği sonucuna ulaşılabılır. Aynı zamanda öğretmenlerin bakım ve onarım işlerini kendilerinin veya okul yönetiminin üstlenmek durumunda kalmalarını sorun olarak belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenler bakım ve onarım hizmetlerinin gecikmesinin beklemeye yol açtığını, işlerin aksamasına ve eğitim planında erteleme veya değişiklik yapılmasına neden olduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenlerin gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin; ekstra sorumluluk alma, eğitimin aksaması, güvenlik ve iletişim sorunu yaşadıkları görülmüştür. Eksik personelin görevini öğretmenin, okul yöneticisinin veya temizlik personelinin üstlenerek görevi dışında ekstra sorumluluk aldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenin eğitim öğretim hizmeti dışında eksik olan yardımcı personelin görev alanında da sorumluluk üstlenmesi dersin bölünmesi, öğrencilerin dikkatinin dağılması ve eğitimin aksamasına sebep olduğu söylenebilir. Aynı zamanda personel eksikliğinin öğrenci güvenliği ve öğretmenler arası iletişim sorununa neden olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurumdaki eğitim öğretim sürecine etkisine ilişkin görüşlerinde çoğunluğun hemfikir olduğu etki zamana olan etkidir. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların eğitimde zaman kaybı oluşturması, etkinlik zamanının kısalması ve eğitim veya etkinliğin aksamasına neden olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Aynı zamanda verime etkisi olduğu görüşü de çoğunluk tarafından

belirtilmiştir. Öğretmenlerde bazı etkinliklerin yapılamamasına, eğitim kalitesinde düşmeye ve eğitim hedeflerine tam ulaşamamaya neden olduğu görüşü hakimdir. Günlük planın kayması ve telafi eğitimi yapmak zorunda kalmak açısından eğitim sürecinde planlamaya etki ettiği söylenebilir. Schneider'ın (2003) okul imkanları ile öğretmen memnuniyeti ve başarısı üzerine gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenler uygun olmayan ısı ve temizlik, iç mekanda kötü hava kalitesi ile ilgili sorunlar belirtmiş ve bu koşullar sebebiyle sağlık sorunları yaşadıklarını ve performansları etkilendiği için öğretme sürecinde zaman kaybı yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğrenciye etkisine ilişkin fiziksel sağlık etkisinden bahsetmiştir. Hijyen eksikliğinin hastalıklara sebep olabileceğinden; gerekli düzenlemenin yapılmadığı durumlarda ve personel eksikliği durumunda kaza ve yaralanmaların yaşanabileceğini ifade etmişlerdir. Özgüven, okula uyum ve dikkatini etki ederek psikolojik açıdan etkileyeceğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda kaygı, endişe, utanma, şaşkınlık, çekinme, kafa karışıklığı yaşayabileceğini ve duygusal açıdan etkileneceğini vurgulamışlardır. Eksik personelin görevlerini de öğretmen yapmak zorunda kaldığında öğrencilerin öğretmen olmayan bir ortamda yanlış davranışlarda bulunabileceğini belirtmişlerdir. Çocuk gelişimi hakkında yeterince bilgiye sahip olmayan bir personelin öğrencinin gelişiminde engel teşkil edebileceği belirtilmiştir.

Öğretmenler yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmene etkisine ilişkin en çok duygusal etki bağlamında görüş bildirmiştir. Kaygı, endişe, tedirginlik, huzursuzluk, gerginlik, umutsuzluk, öğrenilmiş çaresizlik hissetme; iç huzursuzluk ve yıpranma şeklinde etki yarattığını belirtmişlerdir. Öğretmenin aynı anda birden fazla alana yetişmek zorunda kalması, yetişmekte zorlanma ve yorgunluk, eğitim dışında kalan işleri de düşünmek ve yapmak zorunda kalmak sebebiyle iş yükü artışı etkisi yaptığını vurgulamışlardır. Aynı zamanda beklemek zorunda kalmak, işinin aksaması, sınıf yönetiminde zorlanma, etkinlikleri personelden alacağı yardıma göre planlama, öğrenci öğretmenlerin personelden verim alamaması, eğitime odaklanamama gibi sorunlar sebebiyle çalışmaya etki edeceğine değinmişlerdir. Kendini ve yaptığı işi sorgulama, unvan karmaşası yaşama sonucu meslek algısına etki ettiğini belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenin şevkinin kırılması ve motivasyon düşüklüğü yaşaması ile sonuçlanacağını vurgulamışlardır.

Öğretmenlerin yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların veliye etkisine ilişkin en çok duygusal etki bağlamında görüş bildirmiştir. Veli açısından tedirginlik, kaygı, endişe ve memnuniyetsizlik duyguları ile sonuçlanacağını ifade etmişlerdir. Veliler üzerindeki duygusal

etkiye çocuklarının henüz 3-5 yaş aralığında ve özbakım becerilerini tam olarak kazanamamış bireyler olmasının sebep olduğu söylenebilir. Şikayet etme, büyük tepki verme ve temizlikle ilgili sürekli soru sorma davranışları göstermelerinde etkili olduğunu vurgulamışlardır. Aynı zamanda öğretmenin eğitimci kimliğini unutma ve bakıcı gibi algılama, öğretmenden beklentisinin farklı yöne kayması, öğretmeni sorumsuz olarak görme şeklinde öğretmene ilişkin algısında değişiklik yarattığını ifade etmişlerdir. Bu algı değişikliğinin sebebinin öğretmenin eğitim öğretim işleri dışında kalan ve yardımcı personelin yapması gereken işleri de yapması olduğu düşünülebilir. Hizmet alımı ile istihdam edilen yardımcı personelden veli beklentisinin yüksek olması ve hizmet alımı ile personel istihdamında velinin okuldan beklentisinin artmasının sebebi olarak velilerin kuruma her ay eğitim giderleri için katkı payı ödemesi yapmaları gösterilebilir. Velilerin ekonomik sebeplerle mevcut personel durumuyla yetinmeyi tercih etme nedeninin aylık ödemeleri gereken katkı payının yükselmesi durumunda ekonomik anlamda zorluk yaşama endişesi olduğu düşünülebilir.

Öğretmenler yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara üretilen kurum içi ve kurumlar arası çözümlere ilişkin en çok personelin yetişemediği durumda işi öğretmenin kendisinin yapmasıyla, başka alanda görevli yardımcı personelin eksik personelin görevini üstlenmesiyle ve bir yardımcı personelin iki kişilik performans göstermesiyle çözüme ulaştıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin yarısı kurumlarında bina içinde dijital uygulama sistemi ile güvenliği sağlayarak güvenlik personeli eksiğinin giderildiğini ve kendi önlemlerini aldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler erteleyebileceği durumları erteleyerek, çocukların tuvalet ihtiyacı için mola saatleri yaparak, tüm yardımcı personele görev dağılımı yaparak, her defasında farklı personelden yardım isteyerek ve bazı etkinliklerde iki şubeyi birleştirerek önlem aldıklarını söylemişlerdir. Öğretmenlerin planlama yaparak hem çıkabilecek sorunları engelledikleri hem de personel eksikliğinden doğan sorunları çözüme ulaştırdıkları söylenebilir. Öğretmenlerin sayıca yetersiz yardımcı personel sorununu aile katılımı etkinlikleri ile velilerden ve staj günlerinde stajyer öğrencilerden destek alarak çözüme ulaştırdıkları anlaşılmaktadır. Aynı zamanda yardımcı personelle ve okul yönetimiyle sorun hakkında konuşarak, yardımcı personele işle ilgili yönlendirme yaparak sorunları iletişim kurma yoluyla çözdüklerine değinmişlerdir. Öğretmenlerin yardımcı personel sayısının az olması halinde etkinlik sonrası çocuklarla toplanma ve temizlik süreci yaparak, etkinliği yardımcı personelin işini kolaylaştıracak şekilde yaparak ve personele motivasyon desteği sağlayarak çözüm ürettikleri görülmüştür. Öğretmenlerin yardımcı personele destek olma davranışına, yardımcı personelin iş yükünün fazla olduğunu düşünmelerinin neden olduğu söylenebilir.

Öğretmenler yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin en çok istihdam sayısı ve şekli ile ilgili görüş belirtmişlerdir. Anasınıfında görev yapan öğretmenler sadece anasınıfı için çalışan temizlik personeli istihdam edilmesi önerisi getirirken genel anlamda öğretmenler kurumdaki derslik başına bir yardımcı personel, 50 öğrenciye 1 yardımcı personel, sabahçı ve öğlenci gruplar için ayrı yardımcı personel, her kat için bir personel gibi farklı öneriler getirmişlerdir. Öğretmenlerin istihdam şekline ilişkin önerilerinde kadrolu personel alımı önerisi en çok vurgulanan öneridir. Bunun sebebinin kadrolu personelin ücretinin devlet tarafından karşılanması ve personelin kurumda sürekli olarak istihdam edilmesi olabilir. Nitekim öğretmenler istihdam şekline ilişkin önerilerinde personel devamlılığı olması ve devlet tarafından daha fazla personel istihdam edilmeli önerilerini de getirilmiştir. Ayrıca öneri olarak kalifiye İŞKUR personellerinin kadroya alınabileceğine de değinilmiştir. Öğretmenler personel seçiminin psikoteknik açıdan incelenerek, eğitim durumunu bakarak ve kalifiye personel alımına dikkat edilerek yapılabileceğini belirtmiştir. Çam Tosun ve Filiz (2017) yaptıkları çalışmada yardımcı personel kaynaklı sorunların çözümünde öğretmenlerin nitelikli personelin işe alınması önerisini sunduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler yardımcı personelin iletişim ile ilgili hizmet içi eğitim kursuna, çocuk gelişimi kursuna ve eğitimle ilgili kursa tabi tutulabilecekleri önerisini belirtmiştir. Bu önerinin getirilmesinde yardımcı personelin çalışacağı kurumda insan ilişkilerinin yoğun ve örgüt ikliminin önemli olması, aynı zamanda iletişim halinde olduğu bireylerin yönetici, öğretmen ve velinin yanı sıra küçük yaş grubu çocuklar olması neden olarak düşünülebilir. Ada, Küçükali, Akan ve Dal (2014) çalışmalarında yardımcı personel ile ilgili bulgularda öğretmenlere göre en büyük sorunun yardımcı personellerin okul öncesi eğitim alanında yeterli bilgiye sahip olmamaları ve çocuklarla iletişimde yanlış tutum sergilemeleri olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırma sonucunda uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin olarak yardımcı personel istihdamında unvan çeşitliği, yardımcı personelin kıyafet kuralı ve öğretmenin görev tanımı sınırları daha belirgin şekilde çizildiği resmi düzenleme yapılması, kurumlar arası destek, okullara yardımcı personel ve teknik problemler için ödenek gönderilerek ekonomik destek sağlanması öğretmenlerin değindiği çözüm önerileri arasında yer almaktadır.

5.1.2. Yöneticilerle Yapılan Görüşmelere İlişkin Sonuç ve Tartışma

Okul yöneticilerinin temizlik hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar ile ilgili bulgulara göre en çok ifade edilen sorun istihdam şekline bağlı sorunlar ve yardımcı personel sayısının

yetersizliği olmuştur. Okul yöneticileri yardımcı personel sayısının yetersizliğine bağlı olarak personelin sayıca yetersizliği ve sadece okul öncesi ile ilgilenecek personelin yokluğunu ifade etmişlerdir. İş ve Akdeniz'in (2024) gerçekleştirdikleri bağımsız anaokullarında görev yapan yöneticilerin yönetim sürecinde karşılaştıkları problemlerin incelenmesi isimli araştırmada da yardımcı personel kaynaklı problemlerde personel eksikliği sorunu ön plana çıkmıştır. Okul yöneticileri istihdam şekline bağlı sorunları; İŞKUR personelinin iş eğitimi ve çalışma süresinin yetersizliği, İŞKUR personelinin değişim sıklığı ve oryantasyon süreci, kuruma aidiyet hissetmeme ve iş verimi düşüşü, TYP çalışma şartlarını sağlayan yardımcı personel bulmakta zorluk, hizmet satın alma ile istihdam edilen personelde iş kaybı kaygısı ve personel ücret ödemesi olarak ifade etmişlerdir. Avcı ve Turhan'ın (2022) çalışmasında okul müdürleri İŞKUR istihdamın olumsuz yönlerini; kültürel uyumsuzluk, işini düzgün yapmama, geçici çalışma, donanım ve tecrübe eksikliği olarak ifade etmişlerdir. Aküzüm (2017) araştırmasında yardımcı personelin okulda geçici olduğunu düşünmesinden kaynaklı olarak tam kapasite çalışmama yani hizmet üretmede performansını tam olarak sergilememe sorununun yaşandığı ve genellikle toplum yararına çalışma programları kapsamında okullara ancak Kasım ve Aralık aylarında yardımcı personel görevlendirilmeleri yapıldığı bulgusuna ulaşmıştır. Büte ve Balcı'nın (2010) bağımsız anaokulu yöneticilerinin bakış açısından okul yönetimi süreçlerinin işleyişı ve sorunlar isimli araştırmasında yardımcı personelin sürekli olarak istihdamının sağlanamıyor olmasının okul öncesi eğitim kurumlarının sorunlarından biri olduğu, sadece öğrencilerden toplanan aidatlarla her türlü harcamasını yapmak durumunda olan okulların maddi sıkıntı yaşaması, bu aidatların okulun zorunlu harcamalarına ancak yetmekte olduğu ve okulların demirbaş alımlarının yanı sıra asgari ücret ödeme ve sigorta yaptırılması gibi zorunlulukları içeren yardımcı personel çalıştırma ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk çekmekte olduğu sonucu ile örtüşmektedir. Bu bulgulardan hareketle okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin personelin devamlılığını önemli buldukları, geçici süreyle çalışan yardımcı personelin kurum kültürüne uyum sağlama ve kurum aidiyeti hissetmemesi nedeniyle verim almakta sorun yaşadıkları söylenilebilir. Ayrıca araştırma sonucunda okul yöneticileri yardımcı personelin öğretmene karşı davranış ve iletişim şekli, resmi ilişkide mesafe ayarlama sorunu, öğretmenler arasında kıyaslama yapma ve bilgi taşıma, eğitim kısmına müdahale etme davranışı gibi yardımcı personel davranış sorunlarını dile getirmişlerdir. Bu noktada insan ilişkilerinin yoğun olduğu kurumlardan biri olan okul öncesi eğitim kurumlarında personel davranış sorunları yaşanmasının önemli bir problem olduğu söylenebilir. Nitekim Bursalıoğlu (2013) yardımcı personelin ilişkileri çeşitli çatışma ve soruşturmalara neden olacak kadar kötü durumlara getirebildiklerini ve bu durumun okulun

havasını etkileyebildiğini ve verimin düşmesine sebep olabildiğini vurgulamaktadır. Aynı doğrultuda Köse, Uzun ve Özaslan'ın (2018) yapmış olduğu araştırma sonucunda kurumdaki diğer yardımcı personelle sorun yaşama ve görev alanlarının dışındaki durumlara müdahil olma ve öğretmenlerle sorun yaşama şeklinde dolaylı olumsuz durumlara sebep olabilecekleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticileri temizlik hizmetine ilişkin yardımcı personelin eğitim durumu, iş eğitimi, pedagojik formasyon ve iletişim yetersizliğine yönelik eğitim yetersizliği sorunu yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu bulgular Köse, Uzun ve Özaslan'ın (2018) okul öncesi eğitim kurumlarında görevli yardımcı hizmetlilerin eğitim öğretim sürecindeki rollerine ilişkin yönetici görüşleri isimli çalışmasında yer alan İŞKUR personelinin nitelikli seçilmemesi, yardımcı hizmetler sınıfı personelinin çocuk gelişimi alanında bilgisiz olması, eğitim seviyelerinin düşük olması, çocuklara pedagojik yaklaşım sergileyememeleri, yeterli mesleki ve kişisel donanıma sahip olmamaları bulguları ile örtüşmektedir.

Okul yöneticilerinin bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar ile ilgili bulgulara göre; ziyaretçilere ilişkin bilgi eksikliği, eğitim öğretim saatleri dışında bahçe güvenliği ve bina içinde kademeler arası öğrenci güvenliğine yönelik güvenlik sorunu bulgusuna erişilmiştir. Araştırma bulgularına göre bahçe, bina güvenliğinin sağlanması noktasında yaşanan bir diğer sorun ise güvenlik personeli istihdam eksikliği olarak belirtilmiştir. Bu sonuçlar Avcı ve Turhan'ın (2022) yapmış oldukları araştırmada yer alan okullarda güvenlik için yardımcı personele ihtiyaç duyulduğu bulgusu ile örtüşmektedir.

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin öğrencilere kahvaltı / yemek çıkarılması hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar arasında istihdam etme ve diğer çalışanlara ekstra görev yükü bulguları ön plana çıkmıştır. Okul yöneticileri kurumda yardımcı personel istihdam eksikliğinde kahvaltı zamanında temizlik personeli veya öğretmenlerin öğrencilere yardımcı olduğunu, bunun da öğretmene veya temizlik personeline ekstra görev yükü oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Okul yöneticilerinin personel eksikliği ve aşçılık alanında belgesi olan personel bulma kaynaklı istihdam etme sorunu yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda belgesi olan aşçıların yüksek ücret talebinde bulunmaları ve çalışma şartlarında uzlaşma zorluğu nedeniyle sorun yaşandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Can ve Kılıç'ın (2019) araştırmasında da yardımcı personel alımı yapılamaması ve öğrencinin beslenme ihtiyacının karşılanamaması gibi eksiklikler önemli sorunlar olarak vurgulanmıştır.

Araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlar arasında en sık rastlanan sorunun istihdam etme

sorunu olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu Avcı ve Turhan'ın (2022) yapmış olduğu araştırma sonucunda okul müdürlerinin teknik işler için yardımcı personele ihtiyaç duyduğu bulgusuyla örtüşmektedir. Ayrıca araştırma sonucunda okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin teknik hizmet giderlerini karşılama ve istihdam etmede maddi imkansızlık nedeniyle ekonomik sorunlar yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Aslanargun ve Bozkurt'un (2012) yapmış olduğu araştırmada okul müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştıkları güçlükler arasında okul bütçelerinin yetersizliği bulgusuna ve okulların dar bütçeyle oldukça fazla iş yapmak zorunda oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin yaşadığı sorunlara ilişkin olarak okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin hizmet verecek usta bulma zorluğu ve işlerin aksaması sebebiyle zaman kaybı, onarımı öğretmenin veya okul yöneticisinin yapması gibi ekstra sorumluluk alma sorunları yaşadığı bulgularına ulaşılmıştır. Nitekim Aküzüm'ün (2017) yapmış olduğu araştırmada okul yöneticilerinin eğitim öğretimle ilgilenmekten ziyade, fazlasıyla zaman kaybına neden olan tadilat işleriyle uğraşmak zorunda bırakıldıkları şeklinde ifade edilmiştir.

Okul yöneticilerinin çoğunluğunun yazı, dosya dağıtmak ve toplamak, arşivlemek vb. büro işlerinin yürütülmesine ilişkin istihdam etme sorunu yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre büro personeli istihdam eden kurumların hepsinin bağımsız anaokulu olduğu göz önüne alındığında daha çok anasınıfı ve anasınıfından dönüşen bağımsız anaokullarında istihdam etme sorunu yaşandığı söylenebilir. Ayrıca araştırma sonucuna göre muhasebe ve evrak işlerinin eğitim öğretim işlerinin zamanından alması, yöneticinin farklı sorumluluklardan karışıklık yaşaması ve pek çok işe yetişmek zorunda kalması, ekstra gayretle büro işlerini yapması sonucu okul yöneticisinin yoğunluk yaşaması sorununa neden olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Ayrıca okul yöneticisinin muhasebe işlerinde uzmanlık açısından yetersiz hissetmesi sonucu zorluk yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Okul yöneticisinin okulun muhasebe işlerinde yetersizlik hissetmesi ve zorluk yaşamasının nedeni olarak okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin öğretmen kökenli olması ve eğitim fakültesinde muhasebe üzerine bir eğitim almamış olmaları olduğu düşünülebilir.

Okul yöneticilerinin bahçe düzenlemesi, bitki bakımı vb. bahçe işlerinin yürütülmesine ilişkin yaşadığı sorunlar ile ilgili olarak kurumda istihdam edilen bir bahçıvan olmadığı için yerel yönetimden hizmet desteği alınması nedeniyle bahçe işlerinin yapılması için beklemek gerektiği ortaya çıkmıştır.

Okul yöneticilerinin gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin yaşadığı sorunlarla ilgili olarak danışma personeli olmadığı için karşılama ve yönlendirmeyi okul yöneticisinin, temizlik personelinin, ilkökul yardımcı personelinin ve büro personelinin yürütmesi nedeniyle ekstra sorumluluk alma ve iş yükü bulgusuna ulaşılmıştır. Kurumda yaşanan personel eksiği nedeniyle eksik personelin görevini kurumdaki farklı görevde olan personelin yürütmesi sonucu alınan ekstra sorumluluk ve bu sorumluluktan doğan iş yükü artışının da sorun olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

Okul yöneticileri okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurumdaki eğitim öğretim sürecine etkisine ilişkin olarak eğitim öğretimin aksaması ve öğretmenin çalışma verimliliğini etkilemesi sonucunda eğitim öğretimin verime etki edeceğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda öğretmen temizlik yaparken dersin bölünmesi, öğrencilerle kaliteli vakit geçirememesi, sağlıksız eğitim öğretim ortamı yaratma, eğitim öğretim sürecinin bozulması veya sekteye uğraması, eğitim öğretim materyallerinin yok olması gibi nedenlerden eğitim öğretimin kalitesinin etkileneceğini vurgulamışlardır. Ayrıca yaşanan sorunların eğitim öğretim planında aksama ve değişime sebep olması sonucunda planlamaya etki edeceğini de belirtmişlerdir. Reed ve Salazar (1998) araştırmalarında yardımcı personelin temizlik ve bina bakım ile ilgili işlerin yerine getirilmesinde, okulun verimli işleyişini kolaylaştırmada ve okul kültürünün şekillenmesinde etkili olduğu; okul iklimine etki ettiği, hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin eğitim öğretim sürecinde belirli işlerin yerine getirilmesinde farklı görevlerdeki yardımcı personele güven ve ihtiyaç duydukları bulgularını ortaya koymuşlardır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğrenciye etkisine ilişkin yönetici görüşlerinde en çok duygusal etki vurgulanmıştır. Demir'in (2013) yapmış olduğu araştırmada eğitim öğretim ortamının hazır hale getirilmemesinin öğrencilerin eğitim-öğretim ve kendilerine verilen değerin az olduğunu düşüneceği ve okula karşı bir isteksizlik oluşacağı bulgusu ortaya çıkmıştır.

Okul yöneticilerinin çoğunluğunun yardımcı personel sorunlarının öğrenci üzerinde sık hasta olma, kaza ve yaralanma, özbakım ihtiyaçlarının karşılanamaması gibi fiziksel sağlık etkisi yönünden de tesirli olacağını düşündükleri görülmektedir. Demiriz, Karadağ ve Ulutaş (2003) okul öncesi eğitim kurumları gün boyu ailelerinden emanet aldıkları çocukları sağlıklı bir şekilde tekrar onlara verme sorumluluğu taşıdığını ve bu sorumluluğun çocukların güvenliği için ayrıca önlemler almayı ve çocukları her an gözlemlemeyi gerektirdiğini vurgulamışlardır. Adams, Bartram, Chartier ve Sims (2009) araştırmalarında hijyen

koşullarının yetersiz olduğu okullardaki çocukların hastalık riskiyle karşı karşıya olduklarını ve okuldaki kötü şartlar nedeniyle hasta olduklarında bu durumdan hem ailelerinin etkilendiğini hem de çocukların okul devamsızlığının artmasına sebep olacağını sonucuna ulaşmıştır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğrenciye davranış etkisi olarak da yansıdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Okul yöneticileri olumsuz etkileme ve yardımcı personel davranışlarını model alma yoluyla öğrencilerin davranışlarının etkileneceğini belirtmişlerdir. Turaşlı (2018) çocukluğun ilk yıllarının kişiliği, sosyal davranışları ve yetişkinlikteki özellikleri belirleyen öğrenme ve gelişme kapasitesinin temelini oluşturduğunu ve ilk yıllarda yaşanan aksiliklerin, edinilen yanlış davranışların yetişkin yaşamına etkileri konusunda önemli kanıtlar olduğunu vurgulamıştır. Toprakçı ve Altunay (2017) yardımcı personelin tutum ve davranışlarının öğrenciler tarafından gözlenerek öğrenilmesinin eğitime doğrudan etki olarak ortaya çıktığını belirtmiştir. Köse, Uzun ve Özaslan'ın (2018) araştırmasında yönetici görüşlerine göre okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan yardımcı personelin; çocukları olumsuz tutum ve davranışlarıyla örnek olma noktasında etkileme, çocukların kazandıkları olumlu davranışlara zarar verme, çocukların okuldan uzaklaşmalarına sebep olma şeklinde doğrudan etki yaratabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Demir'in (2013) yapmış olduğu çalışmada okul yöneticileri hizmetlilerin okul içinde öğrenciye kaba davranmasının öğrencileri okuldan soğutacağını; öğrenciye karşı kaba ve kırıncı söz ve davranışların öğrenciyi değersizleştireceğini, çevresindekilere karşı saygısız ve kaba bir yapıya bürünmesine sebep olacağını; öğrencinin görmüş olduğu muameleyi arkadaşlarına yapacağını belirtmişlerdir.

Okul yöneticileri yardımcı personel sorunlarının öğrencinin aldığı eğitime etki edeceğini de belirtmişlerdir. Schneider (2003) gerçekleştirdiği araştırma sonucunda okul olanaklarının öğretme ve öğrenmeyi doğrudan etkilediği ve kötü koşulların öğretmenlerin öğrencilerine yeterli bir eğitim vermelerini zorlaştırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmene etkisine ilişkin olarak okul yöneticilerinin öğretmenin görevi dışında işler yapması, özveri göstermesi ve yardımcı personelden destek alamaması ifadelerinden öğretmeni iş yükü artışı olarak etkilemesi bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç bu araştırmanın okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmene etkisine ilişkin öğretmen görüşleri bulguları arasında yer alan meslek algısına etki bulgusunun nedeni olarak düşünülebilir. Öğretmenin planlamasında aksamalar oluşması, yaptığı etkinliğin gecikmesi

veya aksaması, zaman kaybı yaşaması, eğitime ara vermek zorunda kalması gibi durumlar sebebiyle yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmenin çalışmasına etki edebileceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticileri okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmene etkisine ilişkin olarak öğretmenin veriminin düşeceğini, işini yapamaz hale geleceğini, öğretme becerilerinin ve öğrenci ile iletişiminin olumsuz etkileneceğini belirtmişlerdir. Bu görüşler yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların öğretmenin verimliliğine etki edebileceği bulgusunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların; veliden alınan olumsuz dönütte öğretmenin canının sıkılması, kaygı düzeyi yüksekliği yaşaması, öğretmenin huzursuz hissetmesi ve moralinin bozulması şeklinde duygusal anlamda etki edebileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların aynı zamanda öğretmenin motivasyonuna etki edebileceği bulgusu da ortaya çıkmıştır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların veliye etkisine ilişkin olarak yöneticiler tarafından en sık ifade edilen duygusal etki olmuştur. Okula güven duygusu ve memnuniyetine etki, kızgınlık hissetme ve sert tepki verme, stres yaşama ve gerginliğin artması şeklinde duygusal etki oluşturabileceği ortaya çıkmıştır. Velinin eksik personelin işlerini yapmak istemesi, birebir ilgilenecek yardımcı personel ve daha fazla yardımcı personel istihdam edilmesini talep etmesi biçiminde velinin talebine etki edebildiği bulgusuna ulaşılmıştır. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların veliye etkisine ilişkin olarak okul yönetimine ve üst mercilere şikayet etme gibi velinin davranışına etki; okula, öğretmene ve yardımcı personele karşı olumsuz tutum geliştirme, personele baskı yapma, özel okul mu devlet okulumu olduğuna dair kafa karışıklığı yaşama, hakkı olmayan şeylerde hak sahibi olduğunu düşünme gibi velinin düşünce ve tutumuna etki edebileceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara üretilen kurum içi ve kurumlar arası çözümlerde en çok başvurulan çözümün bahçe bakımı ve onarım işlerinde belediyeler ile işbirliği yapmak, ilkökul bünyesinde istihdam edilen yardımcı personelden ve il su ve atık su idaresinden sorunlarda destek almak gibi kurumlar arası işbirliği yapmak olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Özbakır ve Dilmaç'ın (2021) araştırmasındaki okul öncesi kurumlarda görev yapan yöneticilerin yardımcı personel eksikliklerinin ve maddi olanakların neden olduğu sorunları çözmek için İŞKUR, belediye ve özel şirketlerden yardım aldıkları sonucu ile örtüşmektedir.

Araştırma sonucunda aynı zamanda okul yönetiminin ve öğretmenlerin eksik personelin görevini üstlenmesi, bir yardımcı personelin farklı alanlarda görev üstlenmesi veya yetişemeyen yardımcı personelin işlerini yapması, öğretmenlerin yardımcı personele destek olması gibi kurum içinde görev üstlenme çözümü üretildiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca iletişim kurma, hizmet satın alma, detaylı planlama yapma, durumun önceliğine göre müdahale etme, uzun süreli istihdam ve personel seçiminde kriter belirleme gibi çözümler üretildiği ortaya çıkmıştır.

Okul yöneticileri okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin olarak en çok istihdam şekli ile ilgili öneri oluşturmuştur. Okul yöneticilerinin yarısı yardımcı personelin kadrolu olarak istihdam edilmesi gerektiğini vurgularken kadrolu olmaması, taşeron firma aracılığıyla işçi sınıfında çalıştırılması, İŞKUR aracılığıyla çalıştırılması gibi istihdam şekline bağlı öneriler getirmişlerdir. Bu bulgu Aküzüm'ün (2017) araştırmasındaki okul yöneticilerinin önerilerinde yer alan geçici görevlendirmeler yerine kadrolu yardımcı personel atamalarının yapılması yönündeki bulguyla örtüşmektedir.

Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerine ilişkin okul yöneticilerinin çoğunluğunun hemfikir olduğu öneri ise yardımcı personelin istihdamını devletin sağlaması yönündedir. Bu önerinin nedeninin okul yöneticilerinin hizmet satın alımı ile personel çalıştırdıkları takdirde okul bütçesinin personel ücretini karşılamakta yetersiz kalabileceği, okul yöneticilerinin bütçe yönetiminde zorluk yaşayabileceği, bütçede personel giderlerinin büyük meblağ oluşturması sonucu okul ve öğrenci için gerekli malzemelerin temin edilmesinde sıkıntı çekilebileceği olduğu düşünülebilir. Nitekim Can ve Kılıç'ın (2019) araştırmasında okul yöneticilerinin okul öncesi eğitimde maddi konulara ilişkin olarak öğrenci aidatları ve bütçe yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar yaşadıklarını; özellikle, aidatların düzenli ve tam ödenmediği, aidat miktarının okul giderlerini karşılamada yetersiz kaldığı ve ailelerin vermek istemediği bulgularına ulaşılmıştır.

Okul yöneticileri okulun konumu, öğrenci ve öğretmen sayısı, kurumun kat sayısı, derslik sayısı, büyüklüğü gibi özellikler dikkate alınarak kurumun personel ihtiyacına göre yardımcı personel sayısı belirlenmesi önerisini sunmuşlardır. Aynı zamanda alanında bilgili, iş eğitimi almış, iş yeterliliğine sahip kalifiye yardımcı personel istihdam edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu öneri Çam Tosun ve Filiz'in (2017) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin yardımcı personelden kaynaklanan sorunları gidermek için işe alımda yardımcı

personelin kurs ve seminerlerle desteklenerek gereken donanıma ulaşmaları önerisi ile örtüşmektedir.

Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerisi olarak okul yöneticileri milli eğitim müdürlüğü tarafından gezici ekip kurulabileceği önerisini getirmişlerdir. Bahçıvan, teknisyen, muhasebe sorumlusu, iş güvenliği uzmanı ve sağlık personeli ekipleri kurularak gruplandırılmış okullardan sorumlu olup ihtiyaç halinde okullara hizmet verebilecekleri ya da dönüşümlü olarak okulları gezebilecekleri önerisinde bulunmuşlardır. Bir okul öncesi eğitim kurumunda her gün bir bakım onarım tadilat veya ağaç budama, çim biçme, bitki ekim dikim ilaçlama ihtiyacı olma ihtimalinin düşük olduğu göz önünde bulundurulursa her kurumda bu işler için personel istihdam edip bütçeden kaynak ayırmak yerine kurulan gezici ekibin düzenli olarak bu ihtiyaçlar için hizmet vermesinin daha ekonomik bir çözüm olduğu düşünülebilir. Aynı zamanda okul öncesi eğitim kurumunun hizmet ihtiyacı için okul yöneticisinin teknik ekip veya usta/işçi bulmak, maliyet hesabı yapmak gibi işlerden tasarruf edilebileceği ve bahçe bakımı, düzenleme ile teknik aksaklıkların giderilmesi, bakım-onarım işleri için bütçesi yetersiz olan okulların düzenli hizmet alabileceği söylenebilir.

Okul yöneticileri yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerilerini kurumda çalışan yardımcı personelin istihdam sürekliliğinin olması; yardımcı personel ücretlerinin devlet tarafından karşılanması ve bütçesi yetersiz okullara destek bütçe verilmesi yoluyla ekonomik destek sağlanması; yardımcı personelin pedagoji, çocuk gelişimi, iletişim, hijyen ve ilkyardım üzerine eğitim alması; kurumda temizlik personelinin yanı sıra aşçı, büro ve güvenlik personeli gibi kurumun ihtiyacına göre çeşitli unvanlarda personel istihdam edilmesi; yardımcı personele görev tebliği yapıp iş yükümlülüklerinin doğru anlatılması olarak belirtmişlerdir. Bu öneriler Köse Uzun ve Özaslan'ın (2018) araştırmasında okul yöneticilerinin yardımcı personelin sahip olması gereken yeterliliklere ilişkin görüşlerinde belirttikleri iletişim becerisine sahip olma, Türkçeyi doğru kullanma, çocuk gelişimi ve okul öncesi eğitim hakkında bilgi sahibi olma, çocukların öz bakım ihtiyaçlarını karşılama sürecinde bilinçli davranma, çocuk gelişimi alanında sertifika sahibi olma, mahremiyet eğitimi hakkında bilinçli olma, temizlik ve gıda hijyeni konusunda bilinçli olma, temizlik malzemelerinin kullanımı hakkında yeterli bilgiye sahip olma, sunum ve servis becerisine sahip olma, temel düzeyde sağlık bilgisine sahip olma, görev ve sorumluluklarının bilincinde olma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Can'a (2013) göre eğitimci olmayan personelin katkısının yeteri kadar sağlanması için her görev ve görevlinin iş

ve görev tanımlarının yapıp görev sınırlarının, yetki ve sorumluluklarının farklı anlamalara ve yorumlara neden olmayacak şekilde açık olarak belirlenmesi gerekir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Okul öncesi eğitim kurumlarının yardımcı personel ihtiyacı kurumda bulunan öğrenci ve öğretmen sayısı, kurumun öğretim şekli, derslik ve kat sayısı ile kurumun fiziki özellikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda belirlenebilir.
2. Devlet tarafından daha fazla yardımcı personel istihdamı sağlanabilir.
3. İŞKUR aracılığı ile çalışan yardımcı personellerin aynı kurumda çalışma devamlılığının sağlanabilmesi için çalışma süresinde düzenlemeler yapılarak uzun süreli istihdamı sağlanabilir.
4. İŞKUR aracılığı ile çalışan yardımcı personellerin çalışma süresi, öğrenciler okula başlamadan bir hafta önce başlayıp öğrencilerin karne aldıkları günden bir hafta sonra sona erecek şekilde düzenlenebilir.
5. İŞKUR aracılığı ile çalışan yardımcı personeller ile ilgili çalıştığı kurumun yöneticileri ve öğretmenlerinden düzenli aralıklarla değerlendirme istenerek memnun olunan yardımcı personelin daha sonraki yıllarda da aynı kurumda çalışmaya devam etmesi sağlanabilir.
6. Okul öncesi eğitim kurumunda çalışan yardımcı personellerin ücretleri devlet tarafından karşılanabilir veya bütçesi yetersiz okullara yardımcı personel istihdam edebilmeleri için ekonomik destek verilebilir.
7. İlkokul bünyesinde bulunan anasınıfları için şube sayısına göre ilkokul yardımcı personelinin dışında ayrıca yardımcı personel istihdam edilebilir.
8. Okul öncesi eğitim kurumlarında temizlik personelinin yanı sıra güvenlik ve büro personeli gibi farklı unvanlarda yardımcı personel istihdamı sağlanabilir.
9. Yardımcı personelin iş yükümlülükleri ve sorumlu olduğu alanlar belirsizliğe yer vermeyecek şekilde düzenlenebilir.

10. Yardımcı personellere işe başlamadan önce sorumlu olduğu iş yükümlülükleri hakkında bilgilendirme yapıp görev tebliği yapılabilir.
11. Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapacak olan yardımcı personellere milli eğitim müdürlükleri tarafından çocuk gelişimi, iletişim, ilkyardım ve hijyen eğitimi semineri veya kursu verilebilir. Hali hazırda çalışan personel aynı eğitim semineri veya kursları ile desteklenebilir.
12. Yardımcı personeller işe alınırken eğitim durumları ve iş yeterlilikleri dikkate alınarak seçilebilir veya işe alımdan önce yapacağı işin eğitimi verilip yeterlilik kazanması durumunda istihdam edilebilir.
13. Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından teknik işler, sağlık işleri ve bahçe işleri için gezici ekip kurulup düzenli aralıklara bahçe düzenleme, bakım, onarım, tadilat, sağlık kontrolü için okullara yönlendirilebilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma sadece resmi okul öncesi eğitim kurumlarından anasınıfı ve anaokullarında uygulanmıştır. Özel eğitim anaokulları ve uygulama anaokullarında da araştırma yapılarak yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri belirlenebilir.
2. Bu araştırma resmi okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Resmi okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan yardımcı personellerin yaşadığı sorunlara ilişkin yardımcı personel görüşlerini belirlemek amacıyla da araştırma yapılabilir.
3. Bu araştırma makine, araç gereç bakım ve onarım hizmeti; gelenleri karşılamak, yönlendirmek ve yol göstermek hizmeti; yazı, dosya dağıtmak, toplamak, arşivlemek vb. büro işleri; temizlik hizmeti; bahçe düzenlemesi, bitki bakımı vb. bahçe işleri; bahçe bina güvenliğinin sağlanması hizmeti; öğrencilere kahvaltı/yemek çıkarılması hizmetine yönelik yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin görüşlerle sınırlıdır. Benzer çalışmalar ısınma işlerini yürütmek, sağlık hizmetleri ve okul revirinin iş ve işlemlerini yürütmeye yönelik yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin görüşler de dahil edilerek gerçekleştirilebilir.

4. Bu araştırmada, okul öncesi eēitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ve m önerilerine ilişkin ēretmen ve yönetici görüşleri ortaya konulmuştur. Gelecekte yapılacak başka araştırma ve planlamalara ışık tutulmaya çalışılmıştır. Bu araştırma, araştırma bulgularının elde edildiēi çalışma grubu ile sınırlıdır. Bu sebeple konuyla ilgili farklı çalışmalar farklı çalışma grubu ile tekrarlanabilir.



KAYNAKÇA

- Ada, Ş., Küçükali, R., Akan, D. ve Dal, M. (2014). Okul öncesi eğitim kurumlarında yönetim sorunları. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, 12, 32-49.
- Adams, J., Bartram, J., Chartier, Y. & Sims J. (2009). *Water, Sanitation and hygiene standards for schools in low-cost settings*. World Health Organization, Switzerland. <http://iris.who.int/handle/10665/44159>
- Aküzüm, C. (2017). Kurucu müdürlerin okul yönetimi bağlamında karşılaştıkları temel yönetsel sorunlar ve çözüm önerileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 16(60), 161-185. <https://doi.org/10.17755/esosder.289659>
- Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü. (2022). Öğrenci sayısı 100 ve üzeri olan Anasınıflarının Bağımsız Anaokullarına çevrilmesi. 13.10.2022 tarihli 2022/30 sayılı İl Milli Eğitim Komisyon Kararı. Milli Eğitim Bakanlığı Doküman Yönetim Sistemi.
- Aslanargun, E. ve Bozkurt, S. (2012). Okul müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştığı sorunlar. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(2), 349 -368.
- Avcı, Y. E. ve Turhan, M. Ö. (2022). İŞKUR'un okullara geçici personel gönderimi uygulamasının değerlendirilmesi. *Ege 7th International Conference On Social Sciences*. İzmir. 3299-3306. Aralık 24-25, 2022
- Bardak, M. (2010). *II. Meşrutiyet döneminde okul öncesi eğitim (1908-1918)*. [Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi]. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>
- Buldur, A. (2020). Okul öncesi eğitim. A. Arseven ve İ. Arseven (Ed.), *Türk eğitim sistemi: Farklı ülkelerle karşılaştırmalı* (1. baskı, s.1-27). Anı Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi.
- Büte, M. ve Balcı, F. A. (2010). Bağımsız anaokulu yöneticilerinin bakış açısından okul yönetimi süreçlerinin işleyişi ve sorunlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 485-509.
- Can, E. ve Kılıç, Ş. (2019). Okul öncesi eğitim: Temel sorunlar ve çözüm önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(1), 483-519.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi* (4. Baskı). Siyasal Kitabevi.

- Can, N. (2013). Okul yönetiminde rol oynayan ögeler. N. Can (Ed.), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (1. Baskı). Pegem Akademi.
- Canman, A. D. (1995). *Çağdaş personel yönetimi* (1. Baskı). TODAİE Yayınları.
- Creswell, J.W. (2018). Beş nitel araştırma yaklaşımı. M. Aydın (Çev.), *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (4. Baskı). M. Bütün ve S. B. Demir (Çev. Ed.), (3. Baskıdan Çeviri). Siyasal Kitabevi. (Orijinal çalışma yayın yılı 2013)
- Creswell, J.W. (2020). Nitel veri toplama. A. Avcu (Çev.), *Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi* (3. Baskı). H. Ekşi (Çev. Ed.), (4.Baskıdan Çeviri). Edam Yayın. (Orijinal çalışma yayın yılı 2012)
- Creswell, J.W. (2020). Nitel verileri analiz etme ve yorumlama. E. Bakiler (Çev.), *Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi* (3.Baskı). H. Ekşi (Çev. Ed.), (4. Baskıdan Çeviri). Edam Yayın. (Orijinal çalışma yayın yılı 2012)
- Creswell, J.W. & Creswell, J.D. (2021). Nitel yöntemler. G. Kayır (Çev.), *Araştırma tasarımı nitel nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (1. Baskı). E. Karadağ (Çev. Ed.), (5.Baskıdan Çeviri). Nobel Akademik Yayıncılık. (Orijinal çalışma yayın yılı 2018)
- Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. (2018). Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. Cumhurbaşkanlığı Kararname Sayısı:1 *Resmi Gazete* 10.07.2018/30474 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf>
- Çabuk, H. (2024). *Okulöncesi eğitim kurumlarının yönetiminde yaşanan sorunlar* [Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi]. <https://hdl.handle.net/11499/56580>
- Çam Tosun, F. ve Filiz, T. (2017). Müdür yetkili sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları ekonomik ve okul işletmesiyle ilgili sorunlar. *İlköğretim Online*, 16(3), 978-991. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2017.330236>
- Demir, M. (2013). *Eğitimci olmayan hizmetli personelin örtük program çerçevesinde öğrencilerin duyuşsal gelişimine olan etkisinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi]. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

- Demir Yıldız, C. (2018). Okul öncesi eğitim kurumlarının yönetiminde yaşanan zorlukların değerlendirilmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(STEMES'18), 95-102. <https://doi.org/10.18506/anemon.465821>
- Demiriz, S., Karadağ, A. ve Ulutaş, İ. (2003). *Okul öncesi eğitim kurumlarında eğitim ortamı ve donanım*. Anı Yayıncılık.
- DMK, (1965). Devlet Memurları Kanunu. Kanun Numarası: 657. *Resmi Gazete* 23.07.1965/12056
<http://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Ekinci, F. (2008). Kamu personel yönetiminden insan kaynakları uygulamasına geçişin çalışanların verimliliğine etkisi. *Maliye Dergisi*, 155, 175-185.
- Erdoğan, S. (2010). Erken çocukluk döneminde kurum çeşitleri. İ. H. Diken (Ed.), *Erken çocukluk eğitimi*. (1. Baskı, s.362-368). Pegem Akademi.
- Ertör, E. ve Akan, D. (2016). Anasınıfı öğretmenlerinin personel hizmetleri ve genel hizmetlerde yaşadıkları sorunlara ilişkin öğretmen görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-21.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi*. (1. Basım). Alfa Basım Yayım.
- İş, E. ve Akdeniz, I. (2024). Bağımsız anaokullarında görev yapan yöneticilerin yönetim sürecinde karşılaştıkları problemlerin incelenmesi. *Temel Eğitim Dergisi*. 23, 60-77.
- Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik. (2002). *Resmi Gazete* 03.05.2002/ 24744
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=20023975&MevzuatTur=21&MevzuatTertip=5>
- Koşar, S., Sezgin, F. ve Aslan, H. (2013). Okul müdürlerinin resmî görev tanımlarının dışında olduğunu düşündükleri işlere ilişkin görüşleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 147-164.
- Köse, A., Uzun, M. ve Özaslan, G.Ö. (2018). Okul öncesi eğitim kurumlarında görevli yardımcı hizmetlilerin eğitim öğretim sürecindeki rollerine ilişkin yönetici görüşleri. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 7(1), 61-83.

- Lunenburg, C. F. ve Ornstein, C. A. (2013). İnsan kaynakları yönetimi. A. Beyhan (Çev.), *Eğitim yönetimi*. G. Arastaman (Çev. Ed.), (6. Basımdan Çeviri). Nobel Yayıncılık.
- MEB (1954). *Milli Eğitim Bakanlığı Ana Okulları Yönetmeliği*. Tebliğler Dergisi, Sayı:66, Cilt:16
- MEB (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu. *Resmi Gazete* 24.06.1973/14574
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=1739&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- MEB (1981). *Temizlik Rehberi*. Tebliğler Dergisi, Sayı: 2092, Cilt: 44
- MEB (1989). *Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim Programı*. Tebliğler Dergisi, Sayı:2293, Cilt:52
- MEB (2000). *Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Okulları Müdürlüğü Görev Tanımları*. Tebliğler Dergisi, Sayı:2508
- MEB (2012). Milli Eğitim Bakanlığı Okul Aile Birliği Yönetmeliği. *Resmi Gazete* 09/02/2012/28199
<https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=7&MevzuatNo=15878&MevzuatTertip=5>
- MEB (2013). *Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürlüğü Okul Öncesi Eğitim Programı*.
https://mufredat.meb.gov.tr/Dosyalar/20195712275243-okuloncesi_egitimprogrami.pdf
- MEB (2014). Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. *Resmi Gazete* 26.07.2014/29072
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=19942&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- MEB (2024). *Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürlüğü Okul Öncesi Eğitim Programı*.
<https://tegm.meb.gov.tr/dosya/okuloncesi/guncellenenokuloncesiegitimprogrami.pdf>
- Merriam, S. B. (2018). Nitel Araştırma Nedir?. S. Turan (Çev.), *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber*. S. Turan (Çev. Ed.), Nobel Akademik Yayıncılık. (Orijinal çalışma yayın yılı 2009)

- Milli Eğitim Bakanlığı Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı. (2009). Okullardaki Ortak Kullanım Alanlarının Hijyeni. 2009/20 Ankara <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/776.pdf>
- Mondy, R.W. (2017). Eğitim ve geliştirme. B. Dönmez (Çev.), *İnsan kaynakları yönetimi*. G. Tozkoparan ve M. Çolak (Çev. Ed.), (13. Basımdan Çeviri). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (2017). *Resmi Gazete*. 24.12.2017/30280
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm>
- Özbakır, D. ve Dilmaç, B. (2021). Okulöncesi kurumlarındaki yöneticilerin sorunları ve çözüm önerileri: Ereğli örneği. *Instructional Technology and Lifelong Learning*, 2(1), 153-174. <https://doi.org/10.52911/itall.790734>
- Öztay, F. E. (2006). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün öğretmen motivasyonuna etkisi* [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi]. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>
- Palmer, M. ve Winters, K.T. (1993). *İnsan kaynakları* (1. Baskı). D. Şahiner. (Çev.) Rota Yayın.
- Reed, P. and Salazar, M. (1998). The influence of auxiliary staff in elementary school settings. (ED 421780). In, *Annual Meeting Of The American Educational Research Association*, April 13-17, San Diego, California. <https://eric.ed.gov/?id=ED421780>
- Sabuncuoğlu, Z. (1997). *Personel yönetimi: Politika ve yönetsel teknikler* (8.Baskı). Ezgi Kitabevi.
- Schneider, M. (2003). *Linking school facility conditions to teacher satisfaction and success*. (ED 480552). ERIC. <https://eric.ed.gov/?id=ED480552>
- Tezcan, M. (2021). *Eğitim sosyolojisi* (22. Baskı). Anı Yayıncılık.
- Tok, E. (2002). *Okul öncesi eğitim kurumlarında yönetim sorunları* [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>
- Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. (2022). *Resmi Gazete* 29.05.2022/31850
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220529-8.htm>

- Tortop, N. (1994). *Personel yönetimi* (5. Baskı). Yargı Yayınları.
- Tunçer, P. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ekin Yayınevi.
- Turaşlı, N.K. (2018). Erken çocukluk eğitiminin tanımı, kapsamı ve önemi. G. Haktanır (Ed.), *Erken çocukluk eğitime giriş* (1. Baskı). Anı Yayıncılık.
- Uyargil, C. (2008). İş analizi ve iş dizaynı. C. Uyargil (Ed.). *İnsan kaynakları yönetimi* (3. Baskı, s. 56-98). Beta Yayıncılık.
- Ünver, A. (2019). *Devlet okulları yöneticilerinin okullarda görev yapan hizmetli personelden memnuniyet durumları ve beklentileri* [Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi]. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>
- Yavuz, B. (2011). *İlköğretim okullarında hizmetli personelin çalışma koşulları ve hizmetlerin gerçekleşme düzeyi* [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yılmazer, A. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi* (3. Baskı). Gazi Kitabevi.

EKLER

EK-1: Araştırma Uygulama İzni



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-98057890-20-95126991
Konu : Araştırma Uygulama İzni
Serap APUTKAN

24.01.2024

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi.

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Serap APUTKAN'ın "Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri" isimli araştırmasını İlimiz Muratpaşa, Kepez ve Serik ilçelerinde bulunan resmi okul öncesi öğretmenlerine ve yöneticilerine yönelik uygulama isteği ile ilgili Akdeniz Üniversitesinin 22/01/2024 tarih ve 833812 sayılı yazısı Müdürlüğümüz Ar-Ge Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş olup;

Adı geçenin ilgi Genelge kapsamında 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde olmak üzere, İlimiz Muratpaşa, Kepez ve Serik ilçelerinde bulunan resmi okul öncesi öğretmenlerine ve yöneticilerine yönelik araştırmasını, Okul Müdürlüğünün sorumluluğunda Eğitim Öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yapması,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 25/08/2020 tarih ve 24911 sayılı yetki çevrine göre olurlarınıza arz ederim.

Fatma Zeynep ŞERAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
Salih KAYGUSUZ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Adres : Söğüksu Mah. Hamidiye Cad. No:59
Muratpaşa / Antalya
Telefon No : 0 (242) 238 60 00
E-Posta: projeler07@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Mustafa KÜÇÜKKARA Dahili (132)

İnternet Adresi: antalyaarge.meb.gov.tr

Unvan : Teknisyen
Faks: 2422386001

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b6b3-42a7-31c4-9af4-030f kodu ile teyit edilebilir.



EK-2: Araştırma Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.01.2024-839069



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-98057890-605.01-95247829
Konu : Araştırma Uygulama İzni
Serap APUTKAN

25.01.2024

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 22/01/2024 tarih ve 833812 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Serap APUTKAN'ın "Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel İle İlgili Sorunlara İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri" isimli araştırmasını İlimiz Muratpaşa, Kepez ve Serik ilçelerinde bulunan resmi okul öncesi öğretmenlerine ve yöneticilerine yönelik uygulama isteği ile ilgili yazınız Müdürlüğümüz ARGE Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş; "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama 2020/2 Genelgesi" gereğince uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzün 24/01/2024 tarih ve 95126991 sayılı onayı ve uygulanacak veri toplama araçları onaylanarak ekte gönderilmiştir.

İlgili genelgenin 28. Maddesi gereğince, sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında (başvuru sahibinin ekte örneği bulunan dilekçe ile) Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

Fatma Zeynep ŞERAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER:

- 1- Onay ve ekleri (5 sayfa)
- 2- Dilekçe Örneği (1 sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. No:59
Muratpaşa / Antalya
Telefon Nu : 0 (242) 238 60 00
E-Posta: projeler07@meh.gov.tr
Kep Adresi : meh@ta01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meh-ebys>
Bilgi için: Mustafa KÜÇÜKKARA Dahili (152)
Uyvan : Tekniyem
İnternet Adresi: antalyaarge.meh.gov.tr Faks 2422386001

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://scc.kozgcu.meh.gov.tr> adresinden 28e0-5b5b-3f84-bbbb-4198 kodu ile onay edilebilir.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd7eK=5543&eD=BSU1LB2SHZ&eS=839069> adresinden yapılabilir. (PIN:71192)

EK-3: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.12.2023-813315



T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KURUL KARARI



TOPLANTI TARİHİ : 25.12.2023

TOPLANTI SAYISI : 24

KARAR SAYISI : 575

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Prof. Dr. Ali SABANCI**'nin danışmanlığını, **Serap APUTKAN**'ın araştırmacılığını üstlendiği, "*Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel ile İlgili Sorunlara İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri*" konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucuya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA
Kurul Başkanı

Başkan
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA

Başkan Yrd.
Prof. Dr.
Sibel PAŞAOĞLU YÖNDEM

Üye
Prof. Dr.
Ebru İÇİGEN

Üye
Prof. Dr.
Nurşen ADAK
(izinli)

Üye
Prof. Dr.
Taner KORKUT

Üye
Prof. Dr.
Gökhan AKYÜZ

Üye
Prof.
Ceren HEPYÜCEL

EK-4: Görüşme Formları

Sayın Öğretmen

Sizi okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerini belirlemek amacıyla yürüttüğümüz “Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri” adlı araştırmaya davet ediyoruz.

Kabul etmeniz halinde, araştırmacılar tarafından hazırlanan sorular çerçevesinde sizinle yaklaşık olarak 25-30 dakika sürecek bir görüşme yapılacaktır. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için görüşmenin içtenlikle gerçekleşmesi önemlidir.

Bu görüşmeden elde edilecek veriler sadece bilimsel olarak kullanılacak ve kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır, elde edilen veriler ve kişisel bilgileriniz araştırma amacı dışında kimseyle paylaşılmayacaktır.

Eğer araştırmayla ilgili sorularınız varsa araştırmacıya şimdi sorabilirsiniz veya sonrasında ihtiyaç duyarsanız e-posta adreslerinden ve numaralı telefonda araştırmacılara ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Zamanı verimli kullanabilmek, görüşme sonrasında veriler üzerinde daha kolay çalışabilmek için sizce de uygunsa görüşmeyi kaydetmek istiyorum.

Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. İstemeniz halinde yapılan kayıtlar, görüşme tutanakları silinecek ve/veya tarafınıza iade edilecektir.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Araştırmacı

Serap APUTKAN

Danışman Öğr. Üyesi

Prof. Dr. Ali SABANCI

Öğretmen Katılımı İçin İzin Formu

Bu formdaki imzam Serap APUTKAN tarafından yürütülen “Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri” adlı araştırmaya katılmayı kabul ettiğimi gösterir.

Ayrıca bu araştırmaya katılmakla aşağıda belirtilenleri anladığımı da beyan ederim.

1. Ben araştırma için bir gönüllüyüm ve istediğim zaman bu araştırmadan çekilebilirim.
2. Araştırmada fiziksel ve psikolojik bir zarar içeren hiçbir risk yoktur.

3. Araştırmada vereceğim bilgiler gizli olacaktır ve bütün veriler araştırmacılar tarafından toplanıp analiz edilecek ve araştırma dışında kesinlikle kullanılmayacaktır.
4. Araştırma bittikten sonra istediğim takdirde araştırmanın bir özetini alabileceğim.
5. Araştırmada vereceğim bilgilere dayalı sonuçların bilimsel ortamlarda tartışılmasına ve yayınlanmasına izin veriyorum.
6. Görüşmenin kaydedilmesine izin veriyorum.

Araştırma hakkında bilgilendirildim, gönüllü olarak bu araştırma kapsamında yapılacak olan görüşmeye katılmayı kabul ederim.

Tarih
İmza
Ad-Soyad



Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel ile İlgili Sorunlara İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri

1. Demografik Bilgiler

	Tarih/Saat:
Cinsiyeti: ()Kadın ()Erkek	Yaşı:
Eğitimi:	Unvanı:
Meslekteki Kıdemi:	
Kurum Türü: () Anasınıfı () Anaokulu	Kurum Öğretim Şekli: () Tekli () İkili

2. Araştırma Soruları

1. Kurumunuzda çalışmakta olan yardımcı personel sayısı, bu personellerin unvanı ve istihdam şekli nedir?

2. Kurumunuzda yardımcı personel ile ilgili yaşadığınız sorunlar nelerdir?

- Temizlik hizmetine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?
- Bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?
- Öğrencilere kahvaltı / yemek çıkarılması hizmetine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?
- Makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?
- Gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?

3. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurumdaki eğitim öğretim sürecine etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?

4. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurum paydaşlarına etkisi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

- a. Öğrenciye etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
- b. Öğretmene etkisi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- c. Veliye etkisi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?

5. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara nasıl çözümler üretiyorsunuz?

6. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara ilişkin uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerileriniz nelerdir?

Sayın Okul Yöneticisi

Sizi okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerini belirlemek amacıyla yürüttüğümüz “Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri” adlı araştırmaya davet ediyoruz.

Kabul etmeniz halinde, araştırmacılar tarafından hazırlanan sorular çerçevesinde sizinle yaklaşık olarak 25-30 dakika sürecek bir görüşme yapılacaktır. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için görüşmenin içtenlikle gerçekleşmesi önemlidir.

Bu görüşmeden elde edilecek veriler sadece bilimsel olarak kullanılacak ve kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır, elde edilen veriler ve kişisel bilgileriniz araştırma amacı dışında kimseyle paylaşılmayacaktır.

Eğer araştırmayla ilgili sorularınız varsa araştırmacıya şimdi sorabilirsiniz veya sonrasında ihtiyaç duyarsanız e-posta adreslerinden ve numaralı telefonda araştırmacılara ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Zamanı verimli kullanabilmek, görüşme sonrasında veriler üzerinde daha kolay çalışabilmek için sizce de uygunsa görüşmeyi kaydetmek istiyorum.

Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. İstemeniz halinde yapılan kayıtlar, görüşme tutanakları silinecek ve/veya tarafınıza iade edilecektir.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Araştırmacı
Serap APUTKAN

Danışman Öğr. Üyesi
Prof. Dr. Ali SABANCI

Okul Yöneticisi Katılımı İçin İzin Formu

Bu formdaki imzam Serap APUTKAN tarafından yürütülen “Okul öncesi eğitim kurumlarında yardımcı personel ile ilgili sorunlara ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri” adlı araştırmaya katılmayı kabul ettiğimi gösterir.

Ayrıca bu araştırmaya katılmakla aşağıda belirtilenleri anladığımı da beyan ederim.

1. Ben araştırma için bir gönüllüyüm ve istediğim zaman bu araştırmadan çekilebilirim.
2. Araştırmada fiziksel ve psikolojik bir zarar içeren hiçbir risk yoktur.
3. Araştırmada vereceğim bilgiler gizli olacaktır ve bütün veriler araştırmacılar tarafından toplanıp analiz edilecek ve araştırma dışında kesinlikle kullanılmayacaktır.

4. Araştırma bittikten sonra istediğim takdirde araştırmanın bir özetini alabileceğim.
5. Araştırmada vereceğim bilgilere dayalı sonuçların bilimsel ortamlarda tartışılmasına ve yayınlanmasına izin veriyorum.
6. Görüşmenin kaydedilmesine izin veriyorum.

Araştırma hakkında bilgilendirildim, gönüllü olarak bu araştırma kapsamında yapılacak olan görüşmeye katılmayı kabul ederim.

Tarih
İmza
Ad-Soyad



**Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yardımcı Personel ile İlgili Sorunlara İlişkin
Öğretmen ve Yönetici Görüşleri**

1. Demografik Bilgiler

	Tarih/Saat:
Cinsiyeti: ()Kadın ()Erkek	Yaşı:
Eğitimi:	Unvanı:
Meslekteki Kıdemi:	Yöneticilikteki Kıdemi:
Kurum Türü: () Anasınıfı () Anaokulu	Kurum Öğretim Şekli: () Tekli () İkili

2. Araştırma Soruları

1. Kurumunuzda çalışmakta olan yardımcı personel sayısı, bu personellerin unvanı ve istihdam şekli nedir?

2. Kurumunuzda yardımcı personel ile ilgili yaşadığınız sorunlar nelerdir?

a. Temizlik hizmetine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?

b. Bahçe, bina güvenliğinin sağlanması hizmetine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?

c. Öğrencilere kahvaltı / yemek çıkarılması hizmetine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?

d. Makine, araç-gereç, bina vb. bakım ve onarım hizmetine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?

e. Yazı, dosya dağıtmak ve toplamak, arşivlemek vb. büro işlerinin yürütülmesine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?

f. Bahçe düzenlemesi, bitki bakımı vb. bahçe işlerinin yürütülmesine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?

g. Gelenleri karşılamak, yönlendirmek, yol göstermek vb. işlerin yürütülmesine ilişkin yardımcı personel ile ilgili sorunlar nelerdir?

3. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurumdaki eğitim öğretim sürecine etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?

4. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunların kurum paydaşlarına etkisi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

a. Öğrenciye etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?

b. Öğretmene etkisi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

c. Veliye etkisi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?

5. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara nasıl çözümler üretiyorsunuz?

a. Kurum içinde ne tür çözümler üretiyorsunuz?

b. Kurumlar arasında ne tür çözümler üretiyorsunuz?

6. Yardımcı personel ile ilgili yaşanan sorunlara ilişkin uzun vadeli ve kalıcı çözüm önerileriniz nelerdir?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Serap APUTKAN

Eğitim Durumu

Orta Öğrenimi : İsmet İnönü Anadolu Kız Meslek Lisesi/Çocuk Gelişimi

Lisans Öğrenimi : Marmara Üniversitesi / Atatürk Eğitim Fakültesi /
Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Tezsiz Yüksek Lisans

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Yukarı Kocayatak Y.İ.B.O.
Yukarı Kocayatak İlkokulu
Yukarı Kocayatak Anaokulu

İNTİHAL RAPORU

OKUL ÖNCESİ EĞİTİM KURUMLARINDA YARDIMCI PERSONEL İLE İLGİLİ SORUNLARA İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ

ORJİNALLİK RAPORU

% 15	% 13	% 10	% 7
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	konakinkilap.meb.k12.tr	% 1
	İnternet Kaynağı	
2	tez.yok.gov.tr	% 1
	İnternet Kaynağı	
3	Submitted to TED Üniversitesi	% 1
	Öğrenci Ödevi	
4	app.trdizin.gov.tr	<% 1
	İnternet Kaynağı	
5	gcris.pau.edu.tr	<% 1
	İnternet Kaynağı	
6	acikerisim.artuklu.edu.tr	<% 1
	İnternet Kaynağı	
7	extwprlegs1.fao.org	<% 1
	İnternet Kaynağı	
8	dildergisi.aydin.edu.tr	<% 1
	İnternet Kaynağı	

salihlites.com

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

14.06.2024

Serap APUTKAN