

Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile İş Tatmini Özelliklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri İstanbul İli Bayrampaşa İlçesi Örneği

Salih Yıldız ¹

Yrd.Doç.Dr.Kenan Sivrikaya ²

Eğitim insanlık tarihi kadar eskidir. Daha önce informal ortamlarda gelişen eğitim olgusu insanın yerleşik hayata geçmesiyle formal bir yapıya dönüşmüştür. Bu formal yapının adı okuldur. Okullarda planlı ve programlı bir şekilde öğrencinin davranışlarının değiştirilmesine yönelik faaliyetler yürütülmektedir. Okullarda gerçekleştirilen eğitim ve öğretim faaliyetlerinin, rehberliğin yürütülmesinde en önemli unsur hiç şüphesiz okul yöneticisidir. Yasalardan gücünü alarak yönetme faaliyetinde bulunan okul müdüründen beklenen rol artık değişmiştir. Okul yöneticilerinin özellikle yöneticiliğinin yanında aynı zamanda öğretimsel bir lider olması gerektiği gerçeği yirmi birinci yüzyılda yadsınamaz bir gerçektir. İnsan kaynağının etkili yetiştirildiği eğitim örgütlerinde etkili bir liderlik gerektiği kabul edilen bir gerçektir.

Yönetici ve önderlik anlayışları ne kadar birbirlerine yakın anlayışlar olsalar da aralarında büyük farklılıklar görülmektedir. Önder edindiği özellikleri kullanarak izleyenleri üzerinde etki yaratabilen, perspektif ve hedef yaratabilen bireylerdir. Yöneticiler ise çalıştığı konuma grup içi çalışmalarıyla değil başka kişilerin desteğiyle getirilmiş, o kişilerin hedefleri doğrultusunda hareket eden ve bu hedefler doğrultusunda ekibi denetleyen kişilerdir. Bu insanların ceza ve ödüle dayalı yasal yetkileri bulunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998).

1980'li yıllarda temel bir yönetim rolü olarak ortaya çıkan öğretimsel liderlik, öğretim ve programın kontrol ve koordine edilmesine dayanmaktadır. Ancak

¹ *İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*

² *İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi Spor Öğretmenliği Bölümü*

giderek okul liderliği alanında okulu yeniden yapılandırma yaklaşımı daha çok vurgulanmaya başlamıştır. Etkili yöneticilerin etkili öğretim liderleri oldukları yargısını şu işlevler desteklemektedir: Etkili yöneticiler, öğretime çok önem verir, öğretime ilişkin amaç ve beklentilerini açıkça belirler ve bu amaç ve beklentilerin öğretmen ve yöneticilere ulaştırılmasını sağlarlar. Zamanlarının çoğunu, öğretime ilgi ve destek verme, personele dönük olma gibi çabalarla öğretim sorunları ile ilgilenerak geçirirler (Balcı, 1993, s. 29).

İş tatmini üzerine yapılan araştırmalar incelendiği zaman kavramı tanımlayanların büyük ölçüde ortak bir yaklaşıma sahip olduğu söylenebilir. İş tatminini “İş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur” diye tanımlamak mümkündür (Erdoğan, 1996).

İş görenin işine karşı beslediği olumlu tutum olarak ifade edilebilen iş doyumunu; kişinin yaptığı iş sonucu elde ettiklerinin, işten beklentilerine göre daha yüksek olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Bu durum kişinin işini severek, mutlu ve huzurlu bir şekilde yaptığının göstergesi olarak yorumlanabilmektedir. İşinden doyum sağlayan birey; doyum sağlayamayana göre daha istekli, verimli ve üretken bir şekilde çalışmakta; örgüte bağlılığı artmaktadır. Böylece organizasyonda beklediği başarıyı yakalayarak hedeflerine daha kolay ulaşabilmektedir. Buna göre iş doyumunun sonuçları, performans, motivasyon ve verimlilik olarak kendini göstermektedir. Ayrıca bireyin hayatının yaklaşık üçte birini çalışarak geçirdiği düşünüldüğünde işten sağlanan doyum, çalışma hayatı kalitesini ve sonuç olarak yaşam doyumunu da olumlu etkilemektedir. Bu kavramlardaki oynaklıklar, iş doyumunun artmasına ya da azalmasına etki etmektedir.

Araştırmanın amacı İstanbul ili Bayrampaşa ilçesindeki ortaokullarda yöneticilik yapan Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile İş Tatmini Özelliklerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin incelenmesidir. Bu kapsamda 48 öğretmen ile anket uygulaması yapılarak araştırmanın verileri toplanmıştır. İş doyumlarının belirlenmesi amacıyla Minnesota Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 17 programında frekans dağılımı, tanımlayıcı istatistik, Kruskal Wallis, Mann Whitney U ve Pearson testleri ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda mesleki deneyim parametresinde içsel tatmin düzeyleri arasında 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunurken, öğretmen görüşleri ve iş tatmini puanları arasında pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir.

Yine çalışmamız için 11 adet anket uygulaması yapıldı. Anket formu, öğretmenlerin okul müdürü hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla toplam 16 adet sorudan oluşmaktaydı. Anket uygulaması dört alt bölüm şeklinde hazırlandı. Bunlar kaynak sağlayıcı olarak, öğretimsel kaynak olarak, iletişim sağlayan kişi olarak ve görünür bir kişi olarak okul müdürü bölümleriydi. Her alt bölüm temel olarak üç ifadeden ve dördüncü olarak “diğer” seçeneğinden oluşmaktaydı. Bu seçenek için cevap verilen anket olmadığından anket puanlaması ve değerlendirmesi 12 ifade üzerinden yapıldı. Katılımcılara yöneltilen ifadeler, açık uçlu sorulara verecekleri, kendi görüşlerine dayalı cevaplar şeklinde hazırlandı. Nitel araştırma çalışması olarak hazırlanan anketler teker teker değerlendirildi. Verilen olumsuz yanıtlar için 1, kararsız veya ne olumlu ne olumsuz verilen yanıtlar için 2 ve olumlu düşünceler için 3 puan verilerek kategorik bir veri kümesi elde edildi. Her bir alt bölüm için verilen cevap değerleri toplanarak puanlar, dört alt bölüme ait puanların toplamından ise genel anket puanı elde edildi. Veri kümesinin analizinde SPSS 19.0 paket programı kullanıldı. Kategorik değişkenlerin sıklık ve yüzde oranları ile anket puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri hesaplandı. Alt bölümlere ait puanlar arasındaki korelasyon için Spearman’s Rho analizi kullanıldı. Tip-I hata değeri %5 üzerinden değerlendirildi.

Anahtar Kelimeler: *Öğretimsel Liderlik, Yöneticilik, İş tatmini.*

Kaynakça

- Sabuncuoğlu Z. İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi. 2000. Hacettepe Üniversitesi, Ankara, s.68, s.85.
- Balcı S, Yılmaz M, Odacı H, Kalkan M. Yönetici adaylarının duygusal zeka ve İş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Malatya, Özet kitabı ,2003.
- Erdoğan, İ . İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış , İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1996; 266.