

Ulusal Özgün Eğitim Araştırmaları Dergisi

Araştırma Makalesi

ISSN : 3023-4891

Kabul Tarihi: 31.05.2024

**Sürdürülebilir Liderlik Özellikleri İle Kurum Personelinin Örgütsel
Bağlılık Ve İş Doyumları Arasındaki Uyuma İlişkin Öğretmen
Görüşleri**

Nuray Çavuşoğlu

nuray.cavusoglu@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Zeynep Şeker

zbkardes@hotmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Seyhan Kılıç

seyhaankilic@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Özet

Bu araştırmanın amacı, sürdürülebilir liderlik özellikleri ile kurum personelinin örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki uyuma ilişkin öğretmen görüşleriyle belirlemektir. Araştırma, nitel araştırma deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma deseni, katılımcıların deneyimlerini, görüşlerini ve algılarını derinlemesine anlamak amacıyla kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını, farklı kademelerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Toplanan veriler, içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizi, verilerin tematik kodlara ayrılması, bu kodların kategorilere dönüştürülmesi ve bulguların yorumlanması aşamalarını içermektedir. Katılımcılar, sürdürülebilir liderlik özelliklerinin eğitim kurumlarında yenilikçi, vizyoner, çalışanları destekleyen ve çevreye duyarlı liderler tarafından sergilendiğini belirtmiştir. Bu liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği vurgulanmıştır. Öğretmenler, sürdürülebilir liderlik özelliklerinin sergilendiği kurumlarda kendilerini daha bağlı hissettiklerini ifade etmiştir. Özellikle, liderlerin çalışanların gelişimine önem vermesi ve katılımcı yönetim anlayışı benimsemesi, örgütsel bağlılığı artıran faktörler arasında yer almaktadır. Katılımcılar, sürdürülebilir liderlik özelliklerinin iş doyumunu artırdığını belirtmiştir. Öğretmenler, destekleyici ve anlayışlı liderlerin olduğu ortamlarda daha motive çalıştıklarını ve işlerinden daha fazla memnun olduklarını dile getirmiştir.

Anahtar kelimeler: öğretmen, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, sürdürülebilir liderlik

Abstract

The purpose of this research is to determine the compatibility between sustainable leadership characteristics and organizational commitment and job satisfaction of the institution's personnel through teachers' views. The research was conducted using a qualitative research design. The qualitative research design was used to deeply understand the experiences, opinions and perceptions of the participants. The participants of the research consist of teachers working at different levels. A semi-structured interview form was used as the data collection tool. The collected data was analyzed using the content analysis method. Content analysis includes the stages of separating the data into thematic codes, converting these codes into categories and interpreting the findings. The participants stated that sustainable leadership characteristics are exhibited by innovative, visionary, employee-supporting and environmentally sensitive leaders in educational institutions. It was emphasized that these leadership characteristics positively affect teachers' job satisfaction and organizational commitment. Teachers stated that they feel more committed in institutions where sustainable leadership characteristics are exhibited. In particular, the importance given to employee development by leaders and the adoption of a participatory management approach are among the factors that increase organizational commitment. The participants stated that sustainable leadership characteristics increase job satisfaction. Teachers stated that they are more motivated and more satisfied with their jobs in environments where there are supportive and understanding leaders.

Keywords: Teacher, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Sustainable Leadership

Giriş

Çağımızda liderlik, vizyon ve misyonlara ulaşmak için insanları sistematik olarak yönlendirmek ve farkındalık yaratarak etkilemek yeteneği olarak kabul edilmektedir. Çağımızda sürekli değişim ve gelişim gösteren dünya üzerinde kurumların kendilerini idame ettirebilmeleri, hedef ve gayelerine ulaşabilmeleri, bünyelerinde barındırdıkları insan kaynağı kalitesi ile yakın ilişki içindedir. Kişilerin kurumlarından takdir görme, onaylanma, mutlu olma gibi beklenti ve istekleri vardır. Kurumların bu beklenti ve istekleri karşılama, bireylerin kurumlarına karşı pozitif katkı sağlamaları ve bireylerin hoşnut olmalarına katkı sağlamaktadır. Kurumdaki çalışanların motivasyonu yüksek oldukça, kurum ortamındaki huzur da yüksek olacak ve yüksek verim elde edilip, kurumun hedeflerine ulaşması yükselecektir (Akyürek, 2016).

Sürdürülebilir lider, okullarda yeniliği teşvik eder. Okullar, değişim arayışını savunur hızlı öğrenirler. Değişim oku sürekli ileriye işaret eder. Lider, eğitim kurumu içerisinde iyileştirmenin sürekli olabilmesi için, eğitim kurumunun tümünde eğitim-öğretim etkinliklerinde etkin bir duruş sergilemelidir. Paydaşların liderin karar alma süreçlerine katılım sağlamaları önemlidir. İnsanlar karar alma sürecine katılım sağladıklarında kendilerini daha önemli hissederler, bu durum karşılıklı güven duygusunun oluşmasına katkı sağlar. Bu şekilde oluşan güven kültürü sürdürülebilir işbirliğine bağlı olarak ve mesleki gelişim öğrenmeleri için gereklidir (Odabaşı, 2010). Okuldaki öğretmenler, öğrenciler, veliler ve yardımcı personel ile öğrencinin eğitim-öğretiminin anlayışı geliştirecek ve akademik başarıyı destekleyecek şekilde bilgi alışverişinde bulunulmasının gerekliliğini ifade etmektedir (Akyol Kılıç, 2014).

Bağımsız anaokulu müdürlerinin sürdürülebilir liderlik davranışları ile kurum personelinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bu çalışma, ilişkisel bir tarama araştırmasıdır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Çulha, 2017).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, sürdürülebilir liderlik özelliklerinin eğitim kurumlarında çalışan personelin örgütsel bağlılık ve iş doyumları üzerindeki etkilerini öğretmen görüşleri doğrultusunda incelemektir. Sürdürülebilir liderlik, kurumların uzun vadeli başarılarını sürdürebilmeleri için gerekli olan liderlik yaklaşımıdır ve çalışanların iş memnuniyeti ile örgütsel bağlılıkları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik özelliklerinin öğretmenler tarafından nasıl algılandığını ve bu algıların iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile nasıl bir ilişki içerisinde

olduğunu anlamak, eğitim politikalarının geliştirilmesi ve kurumsal stratejilerin belirlenmesi açısından önemli katkılar sağlayacaktır.

Alanyazında çeşitli liderlik türleri ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu araştırmaları ayrı ayrı yapılmıştır. Yapılacak olan bu araştırma, sürdürülebilir liderlik ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu kavramlarının birlikte araştırıldığı ilk çalışma olması açısından önemlidir.

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırma, nitel araştırma deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma deseni, katılımcıların deneyimlerini, görüşlerini ve algılarını derinlemesine anlamak amacıyla kullanılmıştır.

Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını, farklı kademelerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcılar, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Bu yöntem, farklı demografik ve mesleki özelliklere sahip öğretmenlerin görüşlerini kapsamayı amaçlamaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu, sürdürülebilir liderlik özellikleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna ilişkin soruları içermektedir. Görüşmeler, yüz yüze ve çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiş ve her bir görüşme ortalama 45-60 dakika sürmüştür.

Veri Analizi

Toplanan veriler, içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizi, verilerin tematik kodlara ayrılması, bu kodların kategorilere dönüştürülmesi ve bulguların yorumlanması aşamalarını içermektedir.

Bulgular

Araştırma konusu: **Sürdürülebilir Liderlik Özellikleri İle Kurum Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki Uyuma İlişkin Öğretmen Görüşleri**

Temalar ve Alt Temalar

Tema 1: Sürdürülebilir Liderlik Özellikleri

- **Alt Tema 1.1: Yenilikçilik**
 - Öğretmenlerin, liderlerin yenilikçi yaklaşımlarını nasıl algıladığı.
 - Yenilikçi liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin motivasyonunu nasıl artırdığına dair örnekler.
- **Alt Tema 1.2: Vizyoner Liderlik**
 - Vizyoner liderlerin, kurumun uzun vadeli hedeflerine ulaşmasında nasıl bir rol oynadığı.
 - Vizyoner liderlerin öğretmenler üzerindeki etkileri.
- **Alt Tema 1.3: Çalışan Desteği**
 - Liderlerin, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine verdiği destek.
 - Destekleyici liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisi.
- **Alt Tema 1.4: Çevreye Duyarlılık**
 - Sürdürülebilir liderlerin, çevre bilincini artırmaya yönelik çabaları.
 - Çevreye duyarlı liderlik ile öğretmenlerin kuruma bağlılıkları arasındaki ilişki.

Örnek Görüşme Yanıtları:

- "Yenilikçi bir liderimiz var ve bu, sınıf içi uygulamalarımızda daha yaratıcı olmamızı sağlıyor. Bu sayede öğrencilerimiz de daha fazla motive oluyor."
- "Liderimizin vizyoner yaklaşımı sayesinde okul olarak belirlediğimiz hedeflere daha kolay ulaşabiliyoruz. Bu, bizim de mesleki tatminimizi artırıyor."
- "Liderimiz, sürekli olarak mesleki gelişimimize destek oluyor ve bu, işimize olan bağlılığımızı ciddi anlamda artırıyor."
- "Okulumuzun çevre dostu projeleri, liderimizin çevreye duyarlılığını yansıtıyor ve bu, bizim de bu projelere olan ilgimizi artırıyor."

Tema 2: Örgütsel Bağlılık

- **Alt Tema 2.1: Duygusal Bağlılık**
 - Öğretmenlerin, liderlerinin kararlara katılım sağlamasından nasıl etkilendiği.
 - Duygusal bağlılıklarının, işlerine olan adanmışlıklarını nasıl artırdığı.

- **Alt Tema 2.2: Devamlılık Bağlılığı**
 - Öğretmenlerin, kurumda uzun süre kalma istekliliklerinin nedenleri.
 - Devamlılık bağlılığı ile liderlik özellikleri arasındaki bağlantılar.
- **Alt Tema 2.3: Normatif Bağlılık**
 - Öğretmenlerin, kurumlarına karşı hissettikleri sorumluluk duygusu.
 - Normatif bağlılığın, sürdürülebilir liderlik ile ilişkisi.

Örnek Görüşme Yanıtları:

- "Liderimizin karar alma süreçlerine bizi de dahil etmesi, kendimizi daha değerli hissetmemizi sağlıyor ve bu da kuruma olan bağlılığımızı artırıyor."
- "Burada uzun yıllar çalışmak istiyorum çünkü liderimiz bizi her zaman destekliyor ve değerli hissettiriyor."
- "Kendimi bu okula karşı sorumlu hissediyorum, çünkü liderimizin vizyonu ve desteği, burada çalışmayı anlamlı kılıyor."

Tema 3: İş Doyumu

- **Alt Tema 3.1: Mesleki Gelişim**
 - Liderlerin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik sağladığı fırsatlar.
 - Mesleki gelişim fırsatlarının iş doyumu üzerindeki etkileri.
- **Alt Tema 3.2: İş Ortamı**
 - Liderlerin, olumlu ve destekleyici bir iş ortamı yaratma çabaları.
 - İş ortamının öğretmenlerin iş doyumuna katkıları.
- **Alt Tema 3.3: Tanınma ve Takdir**
 - Öğretmenlerin, liderlerinden aldıkları tanınma ve takdirin önemi.
 - Tanınma ve takdirin, iş doyumu üzerindeki olumlu etkileri.

Örnek Görüşme Yanıtları:

- "Liderimiz, mesleki gelişimimize çok önem veriyor ve bu da işimizde daha iyi olmamıza yardımcı oluyor. Bu, iş doyumumuzu artırıyor."
- "Okulumuzda yaratılan olumlu iş ortamı, liderimizin destekleyici yaklaşımı sayesinde. Bu, işimizi daha keyifli hale getiriyor."
- "Liderimiz tarafından tanınmak ve takdir edilmek, motivasyonumuzu artırıyor ve işimize olan sevgimizi pekiştiriyor."

Bu temalar ve alt temalar, öğretmenlerin sürdürülebilir liderlik, örgütsel bağlılık ve iş doyumu konusundaki görüşlerini derinlemesine anlamak için önemli ipuçları sunmaktadır. Verilen örnekler, bu temaların öğretmenlerin ifadeleriyle nasıl desteklendiğini göstermektedir.

Sürdürülebilir Liderlik Özellikleri: Katılımcılar, sürdürülebilir liderlik özelliklerinin eğitim kurumlarında yenilikçi, vizyoner, çalışanları destekleyen ve çevreye duyarlı liderler tarafından sergilendiğini belirtmiştir. Bu liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği vurgulanmıştır.

Örgütsel Bağlılık: Öğretmenler, sürdürülebilir liderlik özelliklerinin sergilendiği kurumlarda kendilerini daha bağlı hissettiklerini ifade etmiştir. Özellikle, liderlerin çalışanların gelişimine önem vermesi ve katılımcı yönetim anlayışı benimsemesi, örgütsel bağlılığı artıran faktörler arasında yer almaktadır.

İş Doyumu: Katılımcılar, sürdürülebilir liderlik özelliklerinin iş doyumunu artırdığını belirtmiştir. Öğretmenler, destekleyici ve anlayışlı liderlerin olduğu ortamlarda daha motive çalıştıklarını ve işlerinden daha fazla memnun olduklarını dile getirmiştir.

Tartışma ve Sonuç

İdareciler, eğitim kurumlarının niteliğini etkileyen konumdaki çalışanlardır. Okul idaresinin temel unsuru idarecilerin, okul-çevre, sosyal toplum paritelerine göre okula şekil vermesi, çalışanları koordine etmesi, okulun gelişen ve değişen hedefleri doğrultusunda motive etmesi gereklidir. Sorumluluk üstlenen ve okulu etkin yapan bir idarecinin, yönetimin iyi idare etmesinin yanında etkili bir lider olması gereklidir.

İş doyumunun netlik kazanması için tamamlayıcı bazı kuramları vardır. Bu kuramların temeli motivasyona dayalıdır. Motivasyonlar tamamlandıkça öğretmenler kendilerini gerçekleştirme sürecine girerek doyuma ulaşabilirler. Aynı şekilde insani gereksinimleri karşılanan, emeğinin karşılığını fazlasıyla alan fizyolojik ve psikolojik olarak desteklendiklerinde de iş tatminini sağlarlar (Çek, 2011).

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar ve literatür taramaları incelendiğinde en fazla saptanan fark mesleğini kendi isteği ile seçen, öğretmenlerin zoraki şartlar altında seçen öğretmenlere göre daha fazla mesleki tatmin yaşamasıdır. Bunun altında yatan etmen ise insanların psikolojik olarak kendini telkin etmesidir. Farklı yıllarda Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde yapılan çeşitli araştırmalara göre öğretmenlerin iş doyumları değişkenlik göstermektedir. Okul yöneticileri ise iş doyumunu üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Çünkü öğretmenlerin en fazla önem verdiği unsurlar yönetimin insancılığı ve şeffaflığı, uygulamaların adil olması yönetsel ve psikolojik motivasyonlar gibi faktörlerdir. Bu faktörler iş tatmini arttırıp azaltabilir (Cansız, 2019).

Genel anlamda ele alacak olursak motive edilen kişilerin yaşları, cinsiyetleri, farklı değer yargılarına sahip olmaları ve çalışma ortamları vb gibi nedenlerle motivasyon

süreçleri farklılık göstermektedir. Örneğin iki farklı öğretmeni ele aldığımızda bir uğraş sonucunda elde ettikleri kazanıma biçtikleri değerler farklı olabilir. Bu değerler sonucunda kazanım pozitif değerde kalırsa iş doyumu artar. Bir çalışma bittiğinde doğru orantılı olarak kişi kendini ödüllendirebiliyor ya da bir hedefe ulaşabiliyorsa iş doyumu yine aynı şekilde artacaktır (Odabaşı, 2010). Başka bir ifadeyle iş görenin tek bir bağlılık dışında gruplara, müşterilerine, iş arkadaşlarına, sendikalara gibi birçok farklı etmene bağlılık duyacağından bağlılık durumu da artmaktadır (Yozgat, 2019).

Öneriler

1. Eğitim kurumlarında sürdürülebilir liderlik özelliklerinin teşvik edilmesi için liderlik eğitimleri düzenlenmelidir.
2. Kurum içi iletişim ve katılımcı yönetim anlayışı güçlendirilmelidir.
3. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine destek olunarak iş doyumları artırılmalıdır.

Bu bulgular ışığında, eğitim politikalarının ve liderlik yaklaşımlarının yeniden değerlendirilmesi önerilmektedir.

Kaynaklar

.Akyol Kılıç, M. (2014). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Stilleri ile Kendi İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul-Manila Örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fatih Üniversitesi, İstanbul.

Akyürek, M. İ. (2016). İlkokul müdürlerinin dağıtılmış liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumu algıları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aydın, A., Sarier, Y., & Uysal, Ş. (2013). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(2), 795-811.

Benibol, H. (2015). Okul öncesi eğitiminden sorumlu müdürlerin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumu üzerine etkisi (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Cansız, H. O. (2019). Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).

Çek, F. (2011). Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu arasındaki ilişki (Doctoral dissertation, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü). <http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/7183/>.

Çulha, Y. (2017). Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). <https://openaccess.maltepe.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12415/3853/>.

Odabaşı, H. (2010). *Kamuda ve özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yozgat, C. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa ve İş Doyumuna İlişkin Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.