



KKTC

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI ANABİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK
STİLLERİYLE ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ
ADANMIŞLIĞINA YÖNELİK ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Halil GAZİLER

Lefkoşa

Mayıs, 2017

KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI ANABİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK
STİLLERİYLE ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ
ADANMIŞLIĞINA YÖNELİK ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Halil GAZİLER

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Behcet ÖZNAÇAR

Lefkoşa

Mayıs, 2017

JURİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

‘Okul yöneticilerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin mesleki adanmışlığına yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesine ilişkin okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görüşleri’ isimli Halil GAZİLER’e ait bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan:

Doç. Dr. Zehra ALTINAY

Üye:

Doç. Dr. Gökmen DAĞLI

Üye (Danışman):

Yrd. Doç. Dr. Behcet ÖZNACAR

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

...../...../2017

Doç. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

Enstitü Müdürü,

ETİK İLKELER UYGUNLUK BEYANI

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

15/05/2017

Halil GAZİLER

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİYLE ÖĞRETMENLERİN MESLEĞE ADANMIŞLIĞINA YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Halil GAZİLER

**Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve
Planlaması Anabilim Dalı**

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Behcet ÖZNACAR

Mayıs, 2017, 72 sayfa

Bu çalışma, literatür araştırılarak meydana getirilmiştir. Araştırmada, KKTC bulunan ilkokullardaki ‘okul yöneticilerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin mesleğe adanmışlığına yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesinin’ nasıl olduğunun saptanması amaçlanmıştır.

Yapılan bu çalışma nitel bir çalışmadır. Çalışmanın katılımcıları 2016-2017 öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullardaki öğretmenlerden seçilmiştir. Katılımcı 20 öğretmene, kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Bu çalışma bir durum çalışması deseni ile oluşturulmuştur. Önceden hazırlanan görüşme tekniği kullanılarak araştırma konusu hakkındaki yarı yapılandırıcı sorulara yanıt aranmıştır. Görüşmede alınan bilgiler veri analizi ile yorumlanmış ve ilgili temalar oluşturularak tablolar yardımı ile ifade edilmiştir.

Bu araştırma sonucunda katılımcı öğretmenlerin vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında; okul yöneticilerin sabırlı, anlayışlı, eşit oldukları ve olumlu liderlik stillerini benimsedikleri görülmüştür. Bunun yanında bir tarafın istediğini yapan okul yöneticilerinin de olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin bu mesleği tatiller, çalışma saatlerinin az olması, mesleğin saygınlığı ve bu mesleği severek seçtikleri görülmüştür. Bu mesleği yaparken araç-gereç eksikliği, sınıflardaki öğrenci fazlalığı,

ailelerin ve öğrencilerin ilgisizliğinden yakınmışlardır. Okul yöneticilerinin göstermiş oldukları davranışlara göre kendini bu meslekte yıpranmış hissederek öğretmenler yanında yöneticilerin liderlik stillerine göre kendini iyi hissedip motivasyonu artarak kendini bu mesleğe adanmış olan öğretmenlerde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Adanmışlık, liderlik, örgüt, bağlılık, öğretmen, müdür, ilkokul .

ABSTRACT

EVALUATION OF TEACHER'S VISITS OF THE SCHOOL ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP STYLES

Halil GAZILER

**Master's Thesis, Educational Administration, Supervision,
Economics and Planning**

Advisor: Assist. Assoc. Dr. Behcet ÖZNACAR

May, 2017, 72 pages

This study was carried out by investigating the literature. In the study, it was aimed to determine how 'school administrators' in the primary schools in the TRNC evaluated the leadership styles of teachers and their teachers' perspectives on professional commitment to the profession.

This work is a qualitative study. Participants of the study were selected from primary school teachers affiliated to the Ministry of National Education of the Turkish Republic of Northern Cyprus in the 2016-2017 school year. Participant 20 teachers were reached by snowball sampling method. This study was formed by a case study. Using semi-structured interview techniques, we have been asked to answer semi-constructive questions about the research topic. The information gathered during the interview was interpreted by data analysis and related themes were created and expressed with the help of tables.

When the responses of participant teachers are examined as a result of this research; It is seen that school administrators have adopted patience, understanding, equal and positive leadership styles. Besides this, it is stated that there are school administrators who do what one side wants. Teachers have enjoyed this profession, have fewer working hours, have a good reputation for their profession, When doing

this profession, they are complaining about the lack of equipment, the excess of students in the classroom, the indifference of their families and students. According to the behaviors of the school administrators, there are teachers who feel themselves worn out in this profession, as well as teachers who feel themselves well and increase their motivation and dedicate themselves to this profession according to the leadership styles of the managers.

Key words: Commitment, leadership, organization, commitment, teacher, principal, primary school.

ÖNSÖZ

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak çağımız eğitim anlayışı da değişmektedir. Eğitim- öğretimi oluşturan unsurların başında gelen öğretmen, yönetici ve öğrenci bileşenleri ayrılmaz birer parçadırlar. Özellikle öğretmenler kendilerini günün değişen koşullarına göre değiştirmelidirler. Bunun yanında okul yöneticileri de kendilerine uygun eğitim-öğretimi engellemeyen liderlik vasıfları geliştirmelidirler.

Adanmışlık özellikle mesleki adanmışlık işini severek yapan öğretmenlerde olması gereken bir özelliktir. Kendini işine ve mesleğine adayamayan bir öğretmenin motivasyonu düşerek verimi azalmaktadır. Bu yüzden eğitim-öğretim hedeflerine ulaşmak için öğretmen kendini mesleğine adanmalıdır. Bunun yanındaki okullardaki müdürlerde öğretmeni destekleyen bir anlayış sergilemelidirler. Araştırmada KKTC ilkokullarındaki okul yöneticilerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin mesleki adanmışlığına yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi ele almaktadır.

Bu çalışma süresince bana rehberlik eden danışmanım Yrd. Doç. Dr. Behcet ÖZNACAR'a, bilgilerini benimle paylaşan hocam sayın Doç. Dr. Gökmen DAĞLI'ya, katkılarından dolayı Doç. Dr. Ahmet GÜNEYLİ'ye, bilgilerini samimi bir şekilde ifade eden öğretmenlere, her konuda bana destek olan eşim Şerife GAZİLER'e ve aileme teşekkür ederim

Halil GAZİLER

Mayıs, 2017

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	i
ETİK BEYANI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi
BÖLÜM I GİRİŞ.....	1
1.1 . Problem Durumu.....	1
1.2 . Araştırmanın Amacı.....	3
1.3 . Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sınırlılıklar.....	4
1.5. Sayıltılar.....	5
1.6. Tanım.....	5
BÖLÜM II İLGİLİ ARAŞTIRMALAR ve ALANYAZI.....	6
2.1. LİDERLİK.....	6
2.1.1. Yöneticilik ve Liderlik.....	7
2.1.2.Yöneticinin Sahip Olması Gereken Özellikler.....	7
2.2. BELLİ BAŞLI LİDERLİK STİLLERİ.....	8
2.2.1.Katılımcı Liderlik.....	8
2.2.2.Etkileşimci Liderlik.....	8
2.2.3.Antrenör Tipi Liderlik.....	9
2.2.4.Dönüşümcü Liderlik.....	9
2.2.5.Davranışsal Liderlik.....	10
2.2.6.Durumsal Tipi Liderlik.....	11
2.2.7.Başı Boş Liderlik.....	12
2.2.8.Hayali/Yetki Verici Liderlik.....	12
2.2.9.Takım Liderliği.....	12
2.2.10.Otokratik Liderlik.....	13
2.2.11.Strateji-Vizyoner Liderlik.....	13
2.2.12.Karizmatik Liderlik.....	13
2.2.13.Demokratik Liderlik.....	14
2.3. ADANMIŞLIKLILIKLA İLGİLİ BİLGİLER.....	14
2.3.1. Adanmışlık Kavramları.....	14
2.3.2. Adanmışlık ve Tükenmişlik İlişkisi.....	15
2.3.3. Adanmışlığın Örgüt İçin Önemi.....	15
2.3.4.İş ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık.....	16
2.3.5. Çalışma Grubuna Adanma.....	17
2.3.6. Öğretim İşlerine Okula Adanma.....	18
2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	20
BÖLÜM III YÖNTEM.....	23
3.1 . Araştırma Deseni ve Modeli.....	23

3.2 . Çalışma Grubu.....	23
3.3 . Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	24
3.4 . Verilerin Toplanması.....	24
3.5 . Verilerin Analizi.....	25
3.6 . Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği.....	25
3.7. Araştırmada Etik.....	26
BÖLÜM IV BULGULAR.....	27
4.1. Okul Müdürünün Yöneticilik Yönü ile İlgili Duygu ve Düşüncelerin Belirlenmesi.....	27
4.2.Öğretmenlerin Mesleklerini Seçme Nedenlerinin Belirlenmesi..	29
4.3.Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunların Belirlenmesi.....	33
4.4.Okul Müdürlerinin Davranışlarının Öğretmene Etkisinin Belirlenmesi.....	36
BÖLÜM V TARTIŞMA.....	39
5.1.Öğretmenlerin Okul Müdürünün Yöneticilik Yönü ile İlgili Görüşleri.....	39
5.2.Öğretmenlik Mesleğini Seçme İle İlgili Görüşleri.....	40
5.3.Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlarla İlgili Görüşleri.....	41
5.4.Okul Müdürünün Davranışlarının Öğretmene Etkisinin Belirlenmesiyle İlgili Görüşleri.....	41
BÖLÜM VI SONUÇ VE ÖNERİLER.....	43
6.1.Sonuç.....	43
6.2.Öneriler.....	47
6.2.1. Araştırmadan Elde Edile Öneriler.....	47
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	48
KAYNAKÇA.....	49
EKLER.....	56
EK 1: KKTC Milli Eğitim Bakanlığında Alınan İzin.....	56
EK 2: Yarı - yapılandırılmış Görüşme Formu	57
ÖZGEÇMİŞ.....	58

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Okul Müdürünün Yöneticilik Yönü ile İlgili Görüşleri.....	27
Tablo 2: Öğretmenlerin Mesleklerini Seçme Nedenleri İlgili Görüşleri.....	30
Tablo 3: Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlarla İlgili Görüşleri.....	33
Tablo 4: Okul Müdürünün Davranışlarının Öğretmene Etkisinin Belirlenmesiyle İlgili Görüşleri.....	36

KISALTMALAR

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

vb. :ve benzeri

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, alt amaçları, önemi, sayıtlıları, sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

Okullar, toplumların en önemli eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumlarını birer örgüt olarak düşünürsek, her örgütü de yöneten ve yönlendiren bir lidere ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitim örgütlerinde, örgütün başında bulunan kişiler okul müdürleridir. Okul müdürlerini lider olarak düşünürsek, örgütün amaçlarına ulaşılmasında en önemli görevler okul müdürü olan liderlere düşmektedir. Şişman'a (2012), göre liderlik hedeflere ulaşmak için örgütteki çalışanları harekete geçirme yeteneğidir.

Lider örgütteki değişmez ve en önemli unsurlardan biridir. Yönetici pozisyonundaki okul müdürlerinin öğretmenle etkileşim halinde çalışması esastır. (Aydın, 2014). Öğretmenler örgüt içerisinde amaçlanan ve hedeflenen başarıya ulaşılmasında etkin bir biçimde görev alır. Bu başarının gerçekleşmesinde öğretmenin kendini işine adanması gerekmektedir. Öğretmenin bu mesleği seyerek yapması bulunduğu örgütün başarısını da artıracaktır (Armstrong, 2008).

Öğretmen kendini işine adadığı, işinden zevk aldığı durumlarda daha çok motive olmaktadır. Kurumsal eğitim örgütlerine bakıldığında iş gören olan öğretmenlerin başarılı olması için kendini işine vermesi çok önemlidir. Öğretmenlerin işinde başarılı oluşu örgütü istenen seviyeye taşıyacaktır. Mesleğe adanmışlık öğretmen başarısını etkileyen unsurlardan biridir. Mesleğe adanmışlık, mesleğini yapmak için gönüllü olma, çabalama, işine konsantre olma ile ilgilidir. Mesleğe adanmışlık, tükenmişlikle bağlantılı olup, tükenmişliğin tam zıttıdır (Kanste, 2011).

Öğretmenlik mesleğine kendini adanmak işini tam olarak yapmakla özdeşleşmektedir (Eroğlu 2007). Mesleğe ne kadar çok sahip çıkılırsa adanmışlıkta o derece artacaktır.

Mesleki adanmışlık, örgütte çalışan öğretmenin kendini nasıl hissettiği ile de ilgilidir. Yaptığı işten zevk alan öğretmen kendini işine daha çok adayacaktır(Şeşen, 2010). Bir öğretmenin mesleğe karşı adanmışlık davranışı, meslektaşlarıyla olan iletişimine okuldaki müdür konumundaki yöneticiye de bağlı olarak değişmektedir. Hem kendisi hem okuldaki örgüt yapısını oluşturan diğer unsurlarla etkileşimi öğretmenin motivasyonu ve buna bağlı başarısını da etkilemektedir.

Öğretmenlerin mesleki adanmışlığının artırılabilmesi bağlamında yönetici konumundaki okul müdürleri önemli bir yere sahiptir. Bu ışık altında yöneticilerin kullandığı liderlik stillerinin öğretmeni nasıl tesiri altında bıraktığı vurgulanmaya çalışılacaktır. Bir toplumun var olması gelişmesi için eğitim önemli bir yere sahiptir. Yetiştirilen bireyler toplumu şekillendirirler.

Öğretmenler kendini işine ne kadar adarsa motivasyon da o derece artar. İşe duyulan istek ve ilgi artınca verimlilik de artar. Böylece o örgütte istenilen hedeflere ulaşmak uygun bir şekilde yerine getirilmiş olmaktadır.

Ülkemizde, eğitim kurumlarında öğrencilerin başarılarında düşüş gözlemlenmektedir. Okulların amaçlarının gerçekleşmesinde zorluklar yaşanmaktadır. Öğrenilen bilgiler, sorunları çözmeye yeterli olmamakta; okul müdürleri, okul kaynaklarını, okul kadrolarını verimli kullanamamakta ve okullarda sorunlar yaşanmaktadır. Öğrencilerin başarılarını artırmak, okulların amaçlarını gerçekleştirmek, okul kaynaklarının, okul kadrolarının etkili kullanılması ve okullarda yaşanan sorunlara çözüm bulmak için okul müdürlerinin liderlik stilleri ve buna bağlı öğretmenlerin mesleğe adanmışlık konusu oldukça önemlidir.

Okullardaki yöneticilerin kendilerine göre belirleyecekleri liderlik stilleri bulunmaktadır. Yöneticilerin eğitim-öğretim hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak uygun liderlik stillerini uygulamaları beklenmektedir. Bunun yanında da öğretmene de kendini mesleğine adanmasının şart olduğu belirtilmektedir. Bu yüzden bu

araştırmada, okul yöneticilerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin mesleki adanmışlığa yönelik ğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi incelenecektir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, okullarda yönetici sıfatında bulunan kişilerin göstermiş oldukları liderlik stilleriyle buna bağlı örgüt içinde var olan öğretmenlerin adanmışlık düzeylerinin belirlenmesiyle ilgili değerlendirme yapılarak görüşler alınması amaçlanmaktadır.

Bu çalışmaya paralel olarak okul müdürlerinin liderlik stillerinin neler olduğu, bu liderlik stillerinin öğretmenleri nasıl etkilediği, öğretmenin işinden zevk alarak kendini işine adayabilmesinin ne derece yeterli olduğu, yöneticilerin öğretmenler üzerindeki etkilerinin bulunması amaçlanmaktadır.

Yapılan bu araştırma kapsamında amaca ulaşmak için alt amaçlar oluşturulmuştur. Amaçlara ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Bulunduğunuz okuldaki okul müdürünün yöneticilik yönü hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
2. Öğretmenlik mesleğini seçme nedenleriniz nelerdir?
3. Öğretmenlik mesleğinizde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
4. Okul müdürünüzün davranışları sizi nasıl etkilemektedir?

1.3. Araştırmanın nemi

Gelişen ve globalleşen günümüz çağında eğitim kurumlarında görev alan yönetici konumundaki okul müdürlerinin etkili ve yapıcı liderlik stillerini kullanmaları oldukça önemlidir. İnsan duygusal bir varlıktır. Okul yaşamında duygularda önemli yere sahiptir. Öğretmenin bulunduğu okulda yöneticilerle uyum içinde çalışması son derece önemlidir.

Okullarda bulunan yöneticiler kullandıkları liderlik stilleriyle birçok öğretmeni etkilemektedir. Bu etkileşim eğer olumsuzsa öğretmen işinden soğuyarak adanmışlığı azalacaktır. Yöneticilerle öğretmenler arasındaki iletişim olumlu yönde ise okulun hedeflere ulaşması kolaylaşacak ve öğretmende okulda kendini iyi hissedeceğinden mesleğe adanmışlığı artacaktır. Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmene karşı tutumları çok önemlidir.

İçinde yaşadığımız KKTC sınırları içerisinde özellikle ilkokullarımızda böyle bir nitel çalışılmaya rastlanmamıştır. Türkiye’de yapılanlar daha çok nicel çalışmalardır.

Bu çalışmayla, okul yöneticilerinin hangi liderlik stilini kullandıkları tespit edilerek, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları liderlik stilinden ne derece etkilendiği ve işini severek yapabilen öğretmenlerin belirlenmesiyle var olan durumun değerlendirilmesine çalışılacaktır.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırma, KKTC MEB ‘e bağlı ilkokullarda çalışan 20 öğretmenle sınırlıdır.
2. Araştırma verileri, 2016-2017 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerden toplanan verilerle sınırlıdır.
3. Bu araştırma, veri toplama aracı ve bulguları ile sınırlıdır.
4. Bu araştırma liderlik stillerinden katılımcı, etkileşimci, davranışsal, antrenör tipi, dönüşümcü, durumsallık, başı boş, hayali/yetki verici, takım, demokratik, otokratik, strateji-vizyoner ve karizmatik liderlik stilleriyle sınırlandırılmıştır.

1.5. Sayıtlar

1. Katılımcı öğretmenlerin araştırmaya istekli ve katkı sağlamaya yardımcı davranışlar ortaya oldukları varsayılmaktadır.

2. Görüşme soruları öğretmenler tarafından gönüllü bir şekilde cevaplandırılmıştır.

3. Kullanılan yöntem sayesinde çalışmanın hedeflerine varılabilir.

1.6. Tanımlar

Liderlik: Örgüt içindekilere hedeflere ulaştırmayı hızlandıran etkinlikleri yürüten kişidir.

Okul Müdürü: Okullardaki yönetim boyutuyla ilgilenen kişi.

Öğretmen: Okuldaki öğretim boyutunu sağlayan kişidir.

BÖLÜM II

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR VE ALAN YAZIN

2.1. LİDERLİK

Liderler, grup hedeflerini düzenleyen, izleyen ve gruptakileri etkisi altına alan kişilerdir (Memişoğlu, 2006). Paksoy'a (2002) göre liderlik, örgüte kendini adayarak etkinliklere rehberlik edebilmektir. Tanımalardan da anlaşılacağı gibi liderlik risk olarak yenilikçi, motive edici, esnek kişilikli, astlarına yetki veren ekibin bir parçası olan kişileridir. Değişen çevre şartlarına uygun olarak liderlik stilleri ortaya çıkmıştır.

Liderlik, örgüt içerisinde hedeflere ulaşmada ve kaliteyi yakalamada önemli bir etkidir (Buluç, 2009). Liderler, grubun aynası olmalıdırlar. Davranışları ile örnek olup grubu ortak hedeflere ulaşmada ikna etmelidirler. Örgütü harekete geçirme ve örgüte güvenerek örgütü ve örgüttekileri yönlendirmelidirler (Hogan ve Kaiser, 2005). Liderlerin kişinin kendini anlayarak, kendine inanarak, kendine güvenerek başkalarının fikir ve davranışlarından ders alarak önündeki yolu çizabilen kişiler olması gerekmektedir. Lider bir grubun görünen aynasıdır. Liderler, gruptakileri etkileyebilmek için olumlu olmalıdırlar. Olumsuz liderler, kendilerini örgüte kabul ettiremez ve istediklerini yaptırıamazlar. Olumlu özelliklere sahip olan liderlerin, ikna kabiliyetleri yüksektir.

Kendilerini gruptakilere kabul ettirebilirler ve onları arkasından sürükleyebilirler (Popper, 2005). İstenilen amaçlara ulaşmak için örgüt içerisindekiler yüreklendirilmeli, sorumluluk bilinci verilmeli, motive edilmeli ve başarıya ulaşmak için inandırılmalıdırlar. Liderler, vizyon sahibi, kültürlü ve aktif olmalıdırlar. Örgütteki elemanları ortak hedeflere ulaşmak için bir vizyon altında birleştirebilirler. Liderlerin iletişim özellikleri yüksek olmalıdır. Çalışanlarını izleyerek onlara örnek

olmalıdır. Katılımcı, yönlendirici ve örgüte güveni tam olmalıdır. Günümüzün liderleri her koşula ayak uydurmalı ve kendini yenilemeli (Bursalıoğlu, 2000).

Liderlik ile ilgili birçok tanım yapılmaktadır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere liderler, kendilerini geliştirerek her şarta ayak uydurabilmelidirler. Etkin bir liderliğin, örgütteki eğitim-öğretim faaliyetlerinin hedeflenen sonuçlara ulaşmasını sağlaması gerekmektedir.

2.1.1. Yöneticilik ve Liderlik

Liderlik, bir grup içinde istenen hedefleri yerine getirebilmek sürekli çalışan bireyleri motive edip verimin artırılmasını sağlayan kişilere öncülük edebilmektir (Krill ve Carter, 1994). Yöneticilik, istenen amaçlara ulaşmak için, grubu koordine etmektir (Sergiovanni, 1991).

Yöneticiler, okulu yönetim işlerini yapar, evrak, kayıt, gelen-giden defterlere bakarlar. Öğretmenlerin sicil dosyalarını düzenlerler. Okulda çalışanların ve öğretmenlerin görevlerini belirlerler. Öğretmenlerin sınıf dağılımını sağlarlar, ders programlarının uygulanmasını organize ederler. Liderler ise hedeflere ulaşmada ortak çaba göstererek kişileri etkilerler ve ikna ederler. Grup içi organizasyonu yaparlar ve harekete geçirirler.

2.1.2. Yöneticilerin ve Liderlerin Sahip Olması Gereken Özellikler

Yönetici ile lider arasında birtakım farklar vardır. Yöneticiler, herhangi bir grubu yönetirken, liderler o grubun yönlendirilmesini sağlarlar. Yöneticiler klasik anlayışı uygularken, liderler esnek, yenilikçi ve motivasyon sağlayıcı anlayışa sahiptirler. Yöneticiler otoritesini makamından alırken liderlerin otoritesi kendisindedir. Yöneticiler, yetkileri astları ile paylaşmayıp kendisinde toplarken, liderler ise yetkilerini astları ile görüşüp paylaşır ve astlarını karar sürecine dahil ederler. Yöneticiler programlara bağlıdırlar ve işlerini doğru yapmaya çalışırlarken, liderler doğru işi yaparlar ve alternatif yaklaşımlara yakındırlar (Boyacı, 2005).

Hızla değişen teknolojik koşullar karşısında uzmanlaşmış örgüt yapısını, mevzuatları, yönetim tekniklerini çok iyi bilen, güven veren, ortak hedeflere

ulaşmada etkin olan, eleştirel, vizyon sahibi, gdleyebilen liderlere ihtiyaç vardır. Başarıya ulaşmak için yöneticilerin mutlaka kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir.

2.2. BELLİ BAŞLI LİDERLİK STİLLERİ

Liderlikle ilgili günümüze kadar birçok teorik ve uygulamalı araştırma yapılmıştır. Başlangıçta liderliğin, liderlerin kendi kişisel özelliklerinden meydana geldiği dşnlmekteydi. Meydana gelen çeşitli durumlar neticesinde liderlik için yalnızca kişisel özelliklerin yeterli olmadığı görülmüş ve liderlerin, yönetimleri esnasındaki davranışları üzerine çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Aşağıda bazı liderlik yaklaşımlarına değinilmektedir.

2.2.1 Katılımcı Liderlik

Katılımcı liderlik daha çok kararları ortaya, izleyicilerin görüş ve önerilerini dikkate alarak birlikte karar vermeyi amaçlar (zkaya,2000). Bu liderlik otoriter uygulamalardaki gibi kararlar hep bir elde değil ortak olarak paylaşılmaktadır. Bu liderlik tipinde örgütte yer alan herkesin söz hakkı vardır.

2.2.2. Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci lider, grupta bulunanları ihtiyaçlarını sağlamaya çalışır (Demir ve Okan, 2008). Örgütte bulunanların görevleri, başlarındaki liderin onlarından beklediği istek ve ihtiyaçları karşılamak, bunun sonucunda bir takım ödüller olarak karşılıklı etkileşimde bulunmaktır.

Etkileşimci liderlik, mutlaka ödülün olduğu çalışanların aldıkları ödül sonucu lidere bağlılıklarını gösterdiği bir yaklaşımdır. Lider ve örgütte çalışan birbirine zincirle bağlıdırlar.

Bu liderlik yaklaşımında daha önceki iş ve faaliyetler de değerlendirilerek geleceğe dönük etkinliklerin yapılması sağlanmaktadır. Sürekli yenilikler takip edilerek yenilikçi bir yaklaşım oluşturulmaya çalışılmaktadır (İşcan, 2006).

Bu tip davranışları sergileyen liderler, örgütte bulunanların eski çalışma işlevlerini en iyi şekilde düzenlemek ve bunları uygulamak için gerekli etkinlikleri sağlarlar. Örgütteki yer alanların yaptıkları önemli işlerle az ilgilenirler. Elleri bulundukları görevlerdeki yerlerini yükselmede kullanırlar. (Eren, 2008).

Etkileşimci lider, amaçlara ulaşma yönünde izleyenlerine yardımcı olmakta ve amaca ulaşıldığında da olumlu geribildirim vererek, izleyenlerini para, statü, vb. somut özendiricilerle ödüllendirmektedir. Amaca ulaşamadığı durumlarda ise, yaptırım uygulamaktadır (Şimşek, 2006).

2.2.3. Antrenör Tipi Liderlik

Bu liderlik anlayışında çalışanlar işi en iyi bilen yöneticiler olduğunu zannederler. Karar alma, paylaşma konusunda lider, çalışanı hesaba katmaz. Duygu ve düşüncelerine önem vermez. Böylece yönetici dışında kalan çalışanlar yeni ürünlere ve yaratıcılık süreçlerine katılmamış olur (Gürsoy, 2005).

2.2.4. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü lider, örgüttekiler için örnek davranışlar sergilerler. Kendi inandıkları düşünceleri ortaya atarak güveni saygı ve anlayış beklerler. Zor olan süreçleri aşarak örgüttekilere güven aşılarlar. Hedeflere ulaşmak için eşit ve adil davranışlar sergilerler. Böylece liderle örgüttekiler birbirlerine karşı rol- model olurlar (Demir ve Okan, 2008). Dönüşümcü liderler, izleyenlerinin bireysel katılımlarına, entelektüel gelişimlerine, karizma ve motivasyonlarına önem vermekte, terfi ve statü değişiklikleri yapmaktadırlar. Lunenburg'a (2003) göre, birçok lider davranışı dönüşümcü liderliğin öğeleri olarak görülmektedir.

Liderlikte dört faktörde dönüşüm vardır. Bunlar; idealize edilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel stimülasyon ve bireysel dikkate almadır. Ortaklar için rol modeller olarak örnek yöneticileri tanımlar. Bu durumda örgütte iyi kararlar almak için ortaklar tarafından yöneticilere güvenilebilir ve saygı duyulur. faktöründe, liderlerin vizyon ve değerleri izleyenlerinin güvenliğine ve beklentilerinin ulaşılabilirliğine bağlıdır.

Entelektüel stimülasyon, liderin izleyenlerine meydan okuyucu ve ilgi çekici görevler sağlamasının ve onları kendi problemlerini çözmeye teşvik ediciliğinin derecesi ile ilgili, ortakları hedefe ulaştırmak için teşvik etme, izleyenlerinin gelişimsel gereklerini ve bireysel ihtiyaçlarını önemsemeye dayanır (Hall vd., 2002: 1-2).

Koca (2001), kadın ve erkeklerin farklı liderlik tarzlarını tercih ettiklerini tespit etmiştir. Kadınlar, erkeklere oranla daha demokratik veya katılımcı liderlik tarzını tercih etmekte; grup içi katılımı ve paylaşımı özendirilmektedirler. Erkeklerse, daha yönlendirici ve kontrol edici olmaktadır. Cinsiyetleri gereği iş ahlakını savunarak dürüst olmaya çalışırlar. Cinsiyette değil ahlaki değerlerde farklılık vardır.

Dönüşümcü bir okul müdürü (Eraslan, 2003); Öğretmenler arasında fikir alış verişini teşvik etmelidir. Onların ilgi ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmalıdır. Öğretmenler fikirlerine değer verildiğini hissettiklerinde daha üretken olacaklardır. Bu nedenle karara katılım sağlanmalıdır. Lider ise okulda görüş alış verişine imkan sağlayacak etkinlikler düzenlemelidir.

Empati kurma yeteneğine sahip olmalıdır. Bu öğretmenin güvenini kazanmayı sağlayacağından öğretmenin de okulun amaçlarını gerçekleştirmek için samimiyetle çalışmasını sağlar. Okulun gelişmesinde katkıda bulunan öğretmenleri ve öğrencileri gösterdikleri çabadan dolayı övmeli ve başkalarına da duyurmalıdır. Dönüşüm için gerekli maddi ve manevi kaynakları bulmalıdır. Öğretmeni motive etmeli ve güdülemelidir.

2.2.5. Davranışsal Liderlik

Davranışsal liderlik yaklaşımında, bireyin kişisel özellikleri değil de daha çok kişinin yaptığı davranış boyutu ön plana çıkmaktadır. Ayrıca çalışanlar da bir şekilde eğitilmelidirler. Liderlerin örgütün hedeflerine ulaşması için, örgütte bulunanların birbirini etkilemesi, karar vermede bulunmaları, yaptıkları davranışları ön planda olmaktadır. (Şimşek, 2006).

Kuruluşlar ve birbirinden farklı eğitim kurumları değişik yönlerden araştırmalar yapmışlar ve bunun neticesinde temel davranışsal yaklaşım çeşitleri ortaya koymuşlardır. Yapılan araştırmalarda elde edilen temel yaklaşımlar birbirinin aynısı olmuştur. Araştırmacılar genel olarak belirlenebilmiş iki türlü liderlik şekli üzerinde hemfikir olmuşlardır. Bir tanesi göreve yönelik liderlik (görev kabiliyeti, inisiyatif, işe yönelme); diğeri ise, kişiye yönelik liderlik (yetenek, kişiyi dikkate alma, çalışana yönelme) şeklindedir (Begeç,1999).

2.2.6. Durumsallık Tipi Liderlik

Bu liderlik tarzı tanınmış ve yararlı bir liderlik modelidir. Bu yaklaşım basitçe, bir durumsal lider kimi duruma göre farklı liderlik stilleri benimsemiş olabilir mantığına dayanmaktadır. Yani herhangi bir durum karşısında liderlerin kendilerine göre bir tarz belirlemelere gerekebilmektedir. (Giderler, 2005). Bu yaklaşımda örgütteki, süreç ve liderin özelliklerle koşullarla ilişkilendirilerek etkileşim halindedir (Tengilimoğlu, 2005).

Liderliği, ortaya Bu yaklaşım, içinde icra edilen duruma özgü olarak değişen liderliktir. Örneğin, bazı durumlarda çıkabilecek farklı durumları da ele alarak açıklayan durumsallık yaklaşımına göre, liderliğin etkinliğini belirleyen faktörler şunlardır (Giderler, 2005).

1. Ortam koşullarının liderlik üzerine etkileri (örgütün özelliği)
2. Ulaşılabilecek amacın varlığı (amaç-araç etkileşimi)
3. Örgütteki beceri ve beklentileri
4. Liderin kişisel becerileri ile liderlik görevinin yapıldığı hiyerarşik kademe ilişkileri.

Durumsallık yaklaşımları arasında; Fiedler'in Durumsallık Yaklaşımı, Hersey-Blanchard Modeli, Yol-Amaç Yaklaşımı, vb. sayılabilir. Bu yaklaşımların ortak noktası; görev ya da ilişki ağırlıklı bir liderlik tarzının her durum ve koşulda geçerli

olmayacağı, bazı durumlarda görev merkezli bir liderlik tarzının etkinliğe neden olabileceği, bazı durumlarda da tersine ilişki merkezli bir liderlik tarzının verimli ve etkin olabileceği şeklinde ifade edilebilir (Çağlar, 2004).

2.2.7. Başı Boş Liderlik

Bu yaklaşımda liderler, örgütte bulunanları kendi halinde bırakarak istenen hedeflere ulaşmada herkes kendi yolunu çizmektedir. Liderler örgüttekileri yönetemiyorlar. Herkes kendi halindedir. Herkes kararını kendi verir. Astlar da karar alabilir (Eren, 2008).

Liderlik şeklinde, grup üyelerinin hedeflerini kişisel belirlemesi, uygulama ile ilgili istekleri alıp uygulaması, kişisel hareket ve aktivitesini uygulamaya geçirmesi nedeniyle yararlıdır. Çalışanlar kendilerini yetiştirip problemlere en iyi çözüm şekli bulma konusunda güdülenmişlerdi. Otorite söz konusu değildir. İyi bir iş bölümü yoksa, örgüttekilerin eğitimi yeterli değilse ve iş görenler sorumluluk duygusuna sahip değillerse olumsuz sonuçlar doğuracaktır.

2.2.8. Hayali /Yetki Verici liderlik

Kişileri motive edip, karar oluşturmak için çok fazla sevgiyle ve anlayışla yaklaşım gelecekte olabilecekleri örgütte çalışanlara aktarabilen bu liderlik stili anlayışı esasi bir lider gibi hayali/yetki verici lider olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkaya 2000).

2.2.9. Takım Liderliği

Bu liderlik anlayışında her şey takım için önemlidir. Lider takımın istek ve ihtiyaçları doğrultusunda hareket ederek kararlar alır. Lider ne kadar çok takımın, grubun istek ve ihtiyaçlarını karşılırsa o derece etkilidir (Hackman, 1986).

2.2.10. Otokratik Liderlik

Bu liderlik tipinde çalışanlar hiçbir şekilde duygu ve düşüncelerini belirtemezler. Kararalar katılamazlar. Karara alamazlar. Yeni fikirler ortaya atamazlar (Karahana, 2009). Çalışanların sevmedikleri bir liderlik tipi anlayışı olarak otokratik liderlik tipi karşımıza çıkmaktadır.

2.2.11. Strateji-Vizyoner Liderlik

Strateji değişimi de amaçladığından bu liderlik tipini seçenlerin stratejik olarak bir vizyonları olmalıdır. Strateji düşüncüyü de birlikte getirmektedir (Abell, 2006). Vizyon değerler bütünü olmalı ve geleceğe ışık tutarak geleceği yansıtmalıdır. Uzun vadeli amaçlara ulaşmak için kararlar almalı ve yapabileceğimizin en iyisini yapmaya çalışmalıyız felsefesini yansıtmalıdır.

Gelecekte ayakta kalan bir örgüte sahip olunması için örgütün vizyon sahibi bir lidere sahip olması gerekmektedir. Vizyona sahip bir lider gelecekte amaçlarını açıklayıp örgütü ileriye taşımalıdır.

2.2.12. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderlik anlayışı, değişen, gelişen teknoloji sayesinde ortaya çıkmıştır. Liderlik stilleri günümüzde boyut değiştirerek işleyişlerini sürdürmektedir. Liderler çalışanları ne kadar çok etkilerlerse o kadar çok başarılıdırlar. Her liderin bir karizması vizyonu ve etkilediği kişileri olmalıdır (Özkaya, 2000).

2.2.13. Demokratik Liderlik

Bu liderlik stili, paylaşımı esas alır. Karar ve yetkiler lider tarafından astlarıyla paylaşılır. Fikir düşünce ve atılımlara herkes katkı koyabilir (Gürsoy, 2005). Bu liderlik tipi anlayışı istenen ve özlenen bir stil olarak karşımıza çıkmaktadır.

Demokratik bir ortamda çalışan kişilerin kendilerini güvende ve rahat hissedecekleri düşünülmektedir. Motivasyon ve verimlilik artacağından mesleğe olan adanmışlık da artacaktır.

2.3. ADANMIŞLIKLILA İLGİLİ BİLGİLER

2.3.1. Adanmışlık Kavramları

Son yıllarda birçok adanmışlık tanımıyla karşı karşıya kalmaktayız. Adanmışlık daha çok örgüt içerisindeki etkileşimin yanı sıra motivasyonu da dikkate alan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Simpson,2008). Adanmışlık daha çok kişiye özgüdür. Belirli bir ortamdan etkilenir veya etkilenmez. Kişinin içinde yarattığı bir süreçtir (Grill,2007).

Bir kişinin adanmışlığı, örgüt içerisinde kendini rahat hissederek, huzurlu bir şekilde performansının artması olduğu söylenebilir. Örgüt içindeki birey önce kendini o örgüte adanmalıdır. Tabi ki örgütte yaşadığı birtakım sorunlar onun adanmışlığını azaltacaktır. Eğer çalışma ortamında kişi mutlu ise adanmışlıkta bir o kadar artacaktır.

Adanmışlıkta kişinin kendisi önemlidir. Adanmışlık, örgütteki kişinin lehine olan bir durumdur. Kendi iyiliğiyle ilgili bir tanımdır (Rothman ve Jordan, 2006). Adanmışlıkta motivasyon, işe kendini verebilme, o örgüte ait olma, yaratıcılık, enerjik ve canlılık önemli yer tutar. Örgüte olan bağlılık adanmışlığın esas noktalardan biridir. Örgüte bağlı olmayan birey kendini o örgüt için adayamaz.

Performansı, verimi ve iş sevgisi azalır. Kişinin kendini o örgüte adayabilmesi için kendini o örgütün bir üyesi olduğunu kabul etmesi gerekir.

Adanmışlığı etkileyen birçok unsurlar vardır. Örgütteki gruplar, gruplar arası ilişkiler, iletişim, güven, duygusallık, psikolojik etmenler ve kişinin sahiplendiği roller gösterilebilir (Antonison, 2010).

2.3.2. Adanmışlık ve Tükenmişlik İlişkisi

Adanmışlıkla tükenmişlik birbirleriyle sürekli karşı karşıya getirilmektedir. Tükenmişlik yorgunluk, motive olamamışlık, enerjisi bitmiş, başarısızlıkla ilgili iken adanmışlık yüksek motive, enerjik, başarılı, hareketli olarak karşımıza çıkmaktadır (Gill, 2007).

Adanmışlık tükenmişliğin tam karşısında zıttında yer almaktadır. Tükenmişlik işin olumsuz yanında yer alırken adanmışlık işin pozitif yanında yer alır. Tükenen bir örgütte çalışanların başarıları ve performansları düşükken adanmış olan örgütlerde verim ve motivasyon yüksek olmaktadır. Örgütler istenen hedeflere ulaşabilmek için çalışanlarının kendilerini örgüte adanmalarını istemektedirler.

2.3.3. Adanmışlığın Örgüt İçin Önemi

Günümüz teknolojilerine ayak uydurmak değişen ve de gelişen insan psikolojisini yönlendirmek Örgütlerin var olmasını sağlayan unsurların başında gelmektedir. Adanmış olan bireyleri örgüt içinde tutmak, ihtiyaçlarını karşılamak, rekabet edebilmek, örgütün hedeflerini başarıyla gerçekleştirmek, motivasyonu ve buna bağlı iş verimini artırmak örgütler için çok önemlidir (Lee ve Ok, 2015).

Adanmışlık son yıllarda yöneticiler için oldukça önemli bir unsurdur. Yöneticiler bireyleri örgüte adamak için uğraşırken, adanmış olan bireyleri de örgütte tutmak için çaba sarf etmektedirler. Örgütler hedeflerine ulaşabilmek için planlama yaparken adanmışlığı da ön planda tutmaktadırlar. Adanmış olan örgüttekiler daha mutlu, daha başarılı daha yaratıcı ve de en önemlisi daha verimli olurlar.

Adanmış olan kişiler örgüte daha çok bağlıdırlar. Kendilerini daha çok ifade ederler. Yaratıcılıkları ve iş doyumları daha çoktur. Örgüte daha çok bağlıdırlar. Duygusal, fiziksel ve psikolojik olarak bağlı olmak örgüte kendini adamakla alakalıdır (Simpson, 2008). Çalışanın bağlılığı ve istekliliği örgüt için çok önemlidir. Çalışanın örgüte ait olması son derece önemlidir. Örgütler istenen verime hıza bağlı olan kişilerle daha rahat ulaşırlar. Tüm örgütlerde adanmış olan çalışanların varlığı daha çok ise o örgütlerde başarı oldukça fazladır.

Örgütteki adanmışlığı etkileyen birçok faktörde vardır. Örgütteki çalışma koşulları, yöneticilerin davranışları, kişinin psikolojisi gibi etmenler gösterilebilir. Bunun yanında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, örgütteki konum kişinin kendine verilen saygı, sosyo-ekonomik durum kişinin işe bağlanması gibi faktörler olduğu söylenebilir (Karagöz, 2007).

Örgütte bulunan en önemli etkenlerden biri olan örgütün işleyişini sağlayan çalışan bireylerin işten uzaklaşmaları, kendilerini bitkin ve yıpranmış hissetmeleri, tükenmiş olmaları, iş yapma güçlerini düşmesi kurumun kalite ve verimliliği ile doğrudan ilgilidir. Adanmışlık var olan örgütün amaç ve ihtiyaçlarına sıkı sıkıya bağlılık, mücadele etme ruhu, motivasyon, kişisel ait olma, devamlılık arz etmektedir (Güner, 2006).

2.3.4. İşe ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık

İşe ve mesleğe olan adanmışlık ne kadar yüksekse, verim ve motivasyon o derece yüksektir. İşe adanmışlık, bireyin örgüt içindeki çalışma hırsları, enerjisi ve başarısı örgütün hedefine ulaşmada önemli bir unsurdur (Kahn, 1990). İşe adanmışlık önemli bir motive kaynağıdır. Örgütte bulunan bireylerin iş güçleri adanmışlık ile ilgilidir.

Özellikle bu meslek de öğretmenlik olunca, öğretmenin enerjisi, hareketliliği, yaratıcılığı ve verimi görevine olumlu yönde katkı sağlamaya yardımcı olacaktır.

İşe adanmışlık, psikoloji sağlığını artırmakta, bireyin sosyal faaliyetlere katılımını sağlamakta ve stressiz ortamlar yaratmaktadır (Simmons, 2002). Mesleğe adanmış olan birey, enerjisini yüksek tutarak örgütte kalmayı amaç edinir. Kendini işe hazır olarak hisseden ve yaptığı işten zevk alan çalışanın işine ve mesleğine adanmışlığı yüksek olur.

Örgütte bulunan çalışanların tüm alanlardaki enerjisini toplayarak verimini artıran kavram işe ve mesleğe adanmışlıktır (Rich vd., 2010). İnsan, yaptığı işle gurur duymalı, gücünü işine vermeli, ruhsal yönden huzurlu olmalıdır. Kendini mesleğine adayın öğretmenlerin sosyalleşmesi daha kolay olmaktadır. Mesleğe adanmış olan öğretmenler, kendilerini hasta olsalar bile görevlerinin başında bulunmak isterler. Adanmışlık, kişisel bir süreçtir. Örgütte bulunan bireyler, örgütün hedeflerine ulaşılması için her zaman mücadele ederler.

Her meslekte olduğu gibi de öğretmenlik mesleğinde de işini severek yapmak kişinin yaşamında önemli yer tutmaktadır. Kişi mesleğini ne kadar çok sever ve bağlanırsa başarısı da o derece yüksek olur.

2.3.5. Çalışma Grubuna Adanma

Örgütte çalışanların birbirlerine yardım etmeleri birbirleriyle bağ kurmaları birbirlerini kendilerinin yerine koymaları çalışma grubuna adanmayı yükseltecektir (Firestone ve Pannel, 1993).

Öğretmenlerin birlikte çalıştığı diğer öğretmenlerle olan toplumsal ilişkilerinin değer ve amaçları çalışma grubuna adanmanın dayanaklarını oluşturmaktadır. Çalışma grubuna adanma öğretmenlerin okuldaki diğer öğretmenlerle özdeşleşme ve bağlılık duygusunu yansıtmaktadır.

Bununla birlikte, iş görenin kendisine referans grubu olarak seçtiği çalışma grubu, iş görenin rehberlik ve güvence gereksinimini doyumakta ve örgütteki iş gören tutumları etkisini sürdürmektedir. Bu açıdan öğretmenin, birlikte çalıştığı diğer öğretmenlerle birlikte olmaktan hoşlanması, en yakın dostlarının okuldaki bu öğretmenler olması öğretmenin çalışma grubuna adanmasını arttırmaktadır(Celep, 2000).

Araştırmalar, grup çalışması öğretmenlerin gruba adanmışlığı konusunda anlamlı bir etkidir. Grup çalışması davranışlarını yüksek düzeyde gösteren öğretmenler, yüksek düzeyde gruba adanmışlığı olan öğretmenler bazı alt testler (grup oryantasyonu, takım liderliği, destekleyici davranışlar) gruba adanmışlıkla doğrudan ilişkilidir.

2.3.6. Öğretim İşlerine ve Okula Adanma

Adanmışlık ayrıca bireyin kendi işinde devamlılık sağlamasına da sebep olur. Örneğin, yeni bir iş, daha yüksek bir maaş ve daha iyi bir çalışma koşulları sunabilir. Ama aldığı başka ödüller kişinin mevcut işinde kalmasına sebep olur. Ayrıca öğrenci velisiyle konuşma, derse hazırlık gibi etkinlikler öğretim işlerine adanma olarak karşımıza çıkar.

Kendini işine ne kadar çok adarsa motivasyonu artacağından kendini rahat ve huzurlu hissedecektir. Öğretim işlerini kendini kaptıran ve bunu severek yapan öğretmenin kendini daha rahat hissedeceği belirtilmektedir. Öğretim işleri eğitim en önemli parçasıdır. Bunun yanında kendini öğretim işlerine adayan örgütteki kişilerin başarısı daha da artacaktır. Kendi işine bilerek isteyerek zaman ayırmak, faaliyetlerde bulunarak kendini öğretim işine vermek adanmışlığı sağlayacaktır (Celep, 2000).

Öğretim işlerine kendini adayan örgütteki bireyler kendilerini okula adamada daha az zorluk çekeceklerdir. Okula adanma, okulun hedeflerinin yerine getirilmesini sağlamada çalışma azmi ve hırsı anlaşılmalıdır. Birey her şeyi okul için yapmalıdır. Kendi çıkarları değil okulun çıkarları önemlidir. Okulla bir hareket etmelidir (Wiener, 1982).

Öğretmenlerin bir okula adanmışlıkları başka boyutlarla ifade edilebilir, açılabilir ve değerlendirilebilir (Nir, 2002). Öğretmen bulunduğu okulu tanıyarak ona göre hareket eder. Okuldaki yöneticilerle işbirliği halinde aile ve toplumu bulunduğu okulun gelişmesi için katkı koyacak işler yapar. Öğretmen okulda kalmak için mücadele eder. Okulu en iyi tanıyanlardan ve çalışanlardan biri öğretmen olmalıdır.

2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Şahin (1999), ‘İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi’ adlı araştırmasına göre, öğretmenler mesleklerinde, kişiler arası ilişkilerinde, iş başarısı, tanıtım, saygı duyulma gibi konularda daha çok doyumlu mesleğe adanmış çıkmaktadır. Ancak yönetim boyutunda az doyumlu, maaş ve öğrenci-aile ilgisizliği boyutunda doyumsuz, adanmamış oldukları belirtilmiştir.

Alıç (1985). ‘Okul müdürünün liderlik davranışları ile öğretmen morali arasındaki ilişkiler’ incelendiği zaman öğretmenlerin huzuru ve yöneticilerin liderlik stilleri arasında önemli bir etkileşim olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin var olan örgüt yapısını koruma ile öğretmenlere karşı anlayışlı, uyumlu davranma arasında farklar olduğu göze çarpmaktadır. Öğretmen ne olduğunu bilmediği zamanlarda mesleğe kendinin adayamamakta ve verimi azaltmaktadır, sonucu çıkarılabilir.

Dalay (2007), güven, işi sevme, örgüte bağlılık ve mesleğe adanmışlık konusunda bir araştırma yapmıştır. Bu çalışma sonuçlarına göre, örgütte çalışan öğretmenin örgüte bağlılığı, işi sevme ve birbirlerine güvenme konusunda birbirleriyle kısmen etkileşim halinde olduğu ortaya çıkarılmaktadır. Mesleğe adanma ve işini sevip bağlanma ve kendini örgüte denk tutma arasında önemli bir etken olduğu sonucuna varılmaktadır.

Nadir (2010), ‘Öğretmenlerin örgütsel bağlılık hakkındaki düşünceleri’ adlı çalışmasında daha çok öğretmenlerin bağlı oldukları okullardaki görevlerine sadık oldukları, her şeyi okulun beklenti ve isteğine göre yaptıkları sonucuna varılmıştır.

Türkan (1999), yılında yaptığı öğretmenlerin meslekten neler bekledikleri ve sorunlarının neler olduğu araştırmasına göre, öğretmenlerin saygı duyulmadıkları, ders-araç gereçlerinin olmadığı, öğrencilere mesleğe hazırlamada söz sahibi olmadıkları sonucuna varılmaktadır.

Eroğlu (2007), ortaöğretim okullarında toplam kalite yönetimi, öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ve motive düzeyleri ile ilgili bir çalışma yapmıştır. Okulda modern bir yaklaşım olan toplam kalite yönetimi yaklaşımı tam olarak uygulandığı zaman öğretmenlerin örgüte olan bağlılığı ve verimlilik düzeyleri olumlu yönde artmakta olduğu gözlemlenmektedir. Kısaca öğretmenlerin mesleklerine adanma konusunda okul yöneticilerinin göstermiş oldukları davranışlarla doğrudan ilişkisi vardır sonucuna varılmaktadır.

Döş'ün (2014), yaptığı çalışmada daha çok okul yöneticilerinin liderlik davranışları ve buna bağlı olarak okuldaki örgüte adanmışlığı üzerinde bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma sonucuna göre örgüt içerisindeki öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarının orta derecede olduğu sonucuna varılmıştır. Okul yöneticilerinin göstermiş oldukları liderlik tiplerine göre öğretmenlerin mesleki adanmışlığı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Zöğ (2007), ilköğretim okullarında bulunan öğretmenlerin kendi örgütlerine bağlılık durumları ve bunun paralelinde iş verimleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Elde edilen araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeyleri ile işlerinden zevk alma, iş veriminin artması arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Karagöz (2008), hem ilkokul hem de ortaokul öğretmenlerine yönelik bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada ilkokul ve ortaokul okul yöneticilerini ele alarak, okul yöneticilerinin etik liderliğinin öğretmenler tarafından nasıl algılandığı üzerinde durmuştur. Okul yöneticilerinin liderlik stilleriyle ilgili olarak gösterdiği davranışların okulda bulunan öğretmenleri nasıl etkilediği, mesleki adanmışlıklarının düzeylerinin hangi derecede olduğu üzerinde durulmuştur. Okul yöneticilerin göstermiş oldukları liderlik stillerinin örgütte çalışan öğretmenleri etkilediği sonucuna varılmaktadır. Özellikle öğretmene tarafsız davranan, karara öğretmeni katan, eşit davranan okul yöneticilerinin buldukları okullarda çalışan öğretmenlerin mesleğe bağlılık ve adanmışlıkları olumlu yönde artmaktadır.

Güner (2006) bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada örgütte çalışan öğretmenlerin bağlılık ve adanmışlık sorunları üzerinde durmuştur. Özellikle öğretmenlerin kişisel özellikleri, psikolojik durumları mesleğe olan adanmışlıklarını etkilemektedir. Başarma hırsı başarısın gösterme isteği ve buna bağlı olarak kendini kanıtlama isteği adanmışlığını etkilemektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, çalışma grubuyla veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi, geçerlilik- güvenirlilik ve etik kurallar hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1.Araştırma Deseni ve Modeli

Bu çalışma, ilkokul okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin mesleğe adanmışlığa yönelik öğretmen görüşleri araştırıldığından dolayı nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi, daha çok görüşme, gözlem ve dokümanların kullanıldığı bit yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Bu araştırmada, nitel durum çalışması deseni kullanılmıştır. Bir olayı en ince ayrıntısına kadar tüm detayları ile incelenmesi yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Soruların daha önceden hazırlanıp alınan yanıtlar doğrultusunda oluşturulmuş görüşme tekniğine yarı yapılandırılmış görüşme tekniği denir.

Bir konunun en ince ayrıntısına kadar irdelenip, araştırmaya katılanların konu ile ilgili görüşlerinin alındığı araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

3.2.Çalışma Grubu

Araştırma yapılan bir grubu temsil eden küçük bir kümeye çalışma grubu denir. Araştırmanın çalışma grubu, 2016-2017 öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokullarda görevli öğretmenlerden oluşmaktadır. Belirtilen çalışma grubu içinde kartopu yöntemiyle seçilen 20 Öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Yapılan çalışmaya kaliteli bilgi sağlayacak bir kişiyi bulduktan sonra, bu kişinin tavsiye ettiği araştırmaya katkı koyabilecek bir başka kişiye, daha sonra da bir diğer kişiye ulaşmak sayesinde oluşturulan örneklem kartopu örneklemdir. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).Zengin, geniş ve derinlemesine bilgilere ulaşılan katılımcıların oluşturduğu etkili yöntem kartopu örneklem denir (Yıldırım ve Şimşek 2011).

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formu ile veriler toplanmıştır(EK 2). Önceden literatür taranarak hazırlanan araştırmalar sonucunda 4 tane açık uçlu soru bulunmuştur. Araştırmayı yapan kişi istediği zaman araştırmaya yeni sorular ekleyerek daha ayrıntılı bir çalışma oluşturulabilir (Türnüklü, 2000).

Öğretmenlerin yanıtlayacağı sorular uzman görüşüyle ortaya çıkarılmıştır. Daha sonra üç öğretmen üzerinde uygulama yapıldıktan sonra nitelikli veriler ortaya çıktıktan sonra gerçek görüşmeler geçilmiştir.

3.4.Verilerin Toplanması

KKTC MEB'den alınan izin doğrultusunda görüş alınacak katılımcı öğretmenlerin olduğu okul müdürlüklerine izin belgeleri verilmiştir (EK 1). Görüşme formu görüşme tekniğiyle kullanılmıştır. Bu teknikte katılımcıların ilgili konu hakkındaki görüş, fikir, duygu ve düşüncelerin nedenleri ile öğrenebileceği bir sözlü anlatım yöntemidir. Daha kısa sürede bilgilerin rahatlıkla ulaşılabileceği bir tekniktir. Sözlü anlatımda katılımcıyla yüz yüze olduğu için vücut dili de bizlere nitelikli bilgiler verir. Bu bize katılımcının gerçek yanıtlarına ve düşüncelerine ulaşmamızı sağlayarak araştırmanın güvenilir hale getirilmesine katkı koyar (Karasar, 2006).

Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Farklı kişilerden benzer şekildeki bilgiler toplanarak konu ile ilgili görüşme yöntemi ile verilerin toplanmasına görüşme formu yöntemi denir (Yıldırım ve Şimşek, 2008)

Araştırmadaki görüşmeler, gönüllülük ilkesine bağlı kalınarak 30 dakikada yapılmıştır. Katılımcılardan sağlanan bilgiler, yalnızca araştırma amaçlı katılımcı kimlikleri gizli tutularak kullanılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışma esnasında katılımcılardan elde edilen veriler içerik analizi yardımı ile çözümlenmiştir. Elde edilen veriler, parçanın içeriğini taşımayı sağlayan yöntemdir (Stemler, 2001). Elde edilen bilgiler düzenlenip kodlanarak kategorilerin oluşturulmasına içerik analizi denir (Yaman, 2010). Bu yöntemde ayrıntılı veri toplanır ve tanımlanıp kavramlar oluşturulur. Katılımcılara numara verilir ve görüşme formları doldurulur. Veriler çalışmaya uygun parçalara ayrılır ve kavramları gösterecek şekilde isimlendirilir ve kodlanır. Kodların ayrı ayrı bölümler şeklinde ayrılarak alınan anlaşılır yanıtlardan temalar çıkarılır. Katılımcıya ait ağızdan çıkan yanıtlar tırnak içerisinde italik şekilde yazılıp parantez içinde hangi katılımcının görüşü olduğu gösterilmiştir.

‘... (Ö:1).’

Ö= Öğretmen

1=1. öğretmen katılımcı

2= 2. öğretmen katılımcı

3.6. Geçerlilik ve Güvenirlilik

Araştırmadaki katılımcı öğretmenlerden alınan bilgiler ağızdan çıktığı şekilde yazılmıştır. Elde edilen bilgilerin çelişmemesi, araştırmadaki kavramlara uygun olması kontrolü sağlanmıştır. Gerekli olan durumlarda görüşme süresi artırılmıştır. İnandırıcılık bu şekilde sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın güvenilir olmasını sağlamak için de deneyimli bir öğretim üyesi tarafından kodlamaların tutarlılığı kontrol edilmiş ve hesaplanmıştır. Ayrıca

araştırma yeri hakkında ayrıntılardan da bahsedilmiş ve elde edilen veriler bir sonraki araştırma için muhafaza edilmiştir.

3.7.Araştırmada Etik

Bu araştırmada etik kurallara uyulmuştur. Sonuçlar kaynak gösterilerek alıntı yapılmış ve gerekli atıflar yapılmıştır. Araştırmada dilimleme ve uydurmaya yer verilmemiştir. Kaynaklar kuralına göre verilmiş uydurma bilgilere yer verilmemiştir. Görüşme formunun izni Ek-1’de verilmiştir. Katılımcılara sorulan sorular Ek-2’de verilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda katılımcılardan elde edilen verilerin çözümlenmesi ve bulgularla yorumlara yer verilmiştir. Bu bölümde görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analizleri tablolar halinde sunulmuştur.

4.1.Okul müdürünün yöneticilik yönü hakkında duygu ve düşüncelerin belirlenmesi.

İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere ait görüşler Tablo 1’de temalar ve oranlarla belirtilmiştir.

Tablo 1: Okul müdürünün yöneticilik yönü hakkındaki duygu ve düşünceleri.

Temalar	Yüzde %				
	Belirten	Belirtmeyen	Toplam	Belirten	Belirtmeyen
Okul müdürünün sabırlı olması	7	13	20	35	65
Okul müdürünün taraf tutması	10	10	20	50	50
Okul müdürünün iyi bir dinleyici olması	11	9	20	55	45
Okul müdürünün eşit olması	12	8	20	60	40

Araştırmanın birinci boyutu okul müdürünün yöneticilik yönü hakkındaki duygu ve düşüncelerinin belirlenmesi kapsamında oluşturulmuştur. Bu boyut bağlamında 20 ilköğretim öğretmene okul müdürünün yöneticilik yönü hakkındaki duygu ve düşünceleri sorularak görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların

görüşleri Tablo 1’de belirtilen temalarla belirlenmiş ve bu görüşler doğrultusunda oranlamalar yapılarak sunulmuştur.

4.1.1. ‘Okul müdürünün sabırlı olması’ görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 1’de görüldüğü üzere birinci boyut kapsamında sorulan ‘Okul müdürünüzün yöneticilik yönü nasıldır? sorusuna öğretmenlerin % 35’i ‘Okul müdürlerinin sabırlı olması.’ yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerden biri ‘*Okul müdürümüz bize karşı sabırlı davranmaktadır. Bir sorunumuz olduğunda bizi dinler, bizimle ilgilenir. Bize ayıracak bol zamanı hep vardır (Ö:4).*’ diyerek görüşünü belirtmiştir.

Öğretmenlerden bir diğeri ise ‘*Okul müdürümüz bize güler yüzlü ve sevecen davranarak sorunlarımızı sabırla dinleyip çözmeye çalışır (Ö:5)* .’ ifadesini kullanmıştır.

4.1.2. ‘Okul müdürünün taraf tutması’ görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 1’de görüldüğü üzere birinci boyut kapsamında sorulan ‘Okul müdürünüzün yöneticilik yönü nasıldır? sorusuna öğretmenlerin % 50’si ‘Okul müdürlerinin taraf tutması.’ yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerden biri ‘*Okul müdürümüz herkese karşı eşit davranmamakta, kendine yakın olan öğretmenleri korumaktadır. Çoğu zaman başka öğretmenlerin dediklerini yapmaktadır (Ö:8).*’ diyerek görüş belirtmiştir.

Bir öğretmen ‘*Okul müdürümüz istediği gibi davranmaktadır. Katı ve otoriterdir. Bizim görüşlerimizi dikkate almaz, kendi bildiğini okur (Ö:3).*’ diyerek görüşünü ifade etmiştir.

Başka bir öğretmen, ‘*Okul müdürümüz maalesef herkese eşit davranmamakta, bazı öğretmenlere ayrıcalıklar tanımaktadır. Bu da bizi rahatsız etmektedir (Ö:5)*’ şeklinde fikrini söylemiştir.

4.1.3. ‘Okul müdürünün iyi bir dinleyici olması’ görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 1’de görüldüğü üzere birinci boyut kapsamında sorulan ‘Okul müdürünüzün yöneticilik yönü nasıldır?’ sorusuna öğretmenlerin % 55’i ‘Okul müdürlerinin iyi bir dinleyici olduğu.’ yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerden biri ‘*Okul müdürümüz iyi bir dinleyicidir. Bizi karşısına alır, oturtur ve bizimle empati kurar. Kendini bizim yerimize koyarak çözüm üretir. Bu aşamada bize okulda yaşadığımız sorunlar hakkında neler düşündüğümüzü sorar. Bizi konuşturur ve söylediklerimizi dikkate alır (Ö:20).*’ diyerek görüş belirtmiştir.

Katılımcılardan bir öğretmen ‘*Okul müdürümüz bizi dinleyerek kararlar verir. Herkesin görüşüne saygı duyar. Herkesin fikrini dile getirmesine yardımcı olmaya çalışır (Ö:12).*’ diyerek görüşünü ifade etmiştir.

4.1.4. ‘Okul müdürünün eşit olması’ görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 1’de görüldüğü üzere birinci boyut kapsamında sorulan ‘Okul müdürünüzün yöneticilik yönü nasıldır?’ öğretmenlerin % 40’ı ‘Okul müdürlerinin eşit olması.’ yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerden biri ‘*Okul müdürümüz herkese karşı eşit davranmaya çalışır. Herkesi eşit görür ve ayrımcılık yapmamaya özen gösterir (Ö:17).*’ diyerek görüş belirtmiştir.

Katılımcı bir öğretmen ise ‘*Müdürümüzün adil olduğunu düşünüyorum. Bence okulumuzu adil bir şekilde yönetmeye çalışmaktadır (Ö:9).*’ diyerek görüşünü ifade etmiştir.

Bir başka öğretmen ise, ‘*Okul müdürümüz bizlere tarafsız davranmaktadır. Bu da bizim okulumuzu daha çok sevmemizi ve işimizi daha özverili yapmamızı sağlamaktadır (Ö:16)*’ şeklinde fikrini söylemiştir.

4.2. Öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerinin belirlenmesi

İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere ait görüşler Tablo 2’de temalar ve oranlarla belirtilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri

Temalar	Yüzde%				
	Belirten	Belirtmeyen	Toplam	Belirten	Belirtmeyen
Çalışma saatlerinin az olması	10	10	20	50	50
Mesleğini sevmesi	8	12	20	40	60
Tatillerin uzun olması	7	13	20	35	65
Öğretmenliğin saygın bir meslek olması	4	16	20	20	80

Araştırmanın ikinci boyutu öğretmenlerin meslek seçimlerin belirlenmesi kapsamında oluşturulmuştur. Bu boyut bağlamında 20 ilkokul öğretmenine öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerinin belirlenmesi sorularak görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıları görüşleri Tablo 2’de belirtilen temalarla belirlenmiş ve bu görüşler doğrultusunda oranlamalar yapılarak sunulmuştur.

4.2.1. ‘Çalışma saatlerinin az olması’ görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 2’de görüldüğü üzere ikinci boyut kapsamında sorulan ‘Neden öğretmenlik mesleğini seçtiniz?’ sorusuna öğretmenlerin % 50’si ‘çalışma saatlerinin az olması’ yanıtını vermiştir.

Bir öğretmen ‘ *Çalışma saatlerinin özellikle öğleden sonramızın boş olması benim için büyük bir avantajdır. Bu saatlerde hem kendi işlerimi yoluna koyarım, hem de evime ve eşime, çocuklarıma yeterince vakit ayırabilirim (Ö:3).*’ diyerek görüşünü belirtmiştir.

Öğretmenlerden biri ‘*Öğretmenlik mesleğini çok seviyorum.Çalışma şartları çok uygun. Özellikle öğleden sonraki boş saatlerimde, mesleğimi daha iyi*

yapabilmek için kendimi geliştirmeye vaktim olur (Ö:10).' ifadesini kullanmıştır.

4.2.2. 'Mesleğini sevmesi' görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 2'de görüldüğü üzere ikinci boyut kapsamında sorulan 'Neden öğretmenlik mesleğini seçtiniz?' sorusuna öğretmenlerin % 40'ı 'Mesleğini sevmesi.' yanıtını vermiştir.

Okul öğretmenlerinden biri '*Çocukları çok seviyorum. Onlar çok saf ve çok temizler. Onlara bir şeyler öğretmek çok güzel. Bu güzelliği de öğretmen olarak yaşamak benim için tarif edilemez bir mutluluktur (Ö:13).*' diyerek görüş belirtmiştir.

Bir öğretmen '*Öğretmenlik, insanlar tarafından en çok sevilen ve ilgi duyulan bir meslektir. Bu nedenle birçok insan öğretmen olmayı istemektedir. Ben de öğretmen olmayı çocukluğumdan beri hayal etmekteydim. Bu nedenle mesleğimi çok seviyorum (Ö:18).*' diyerek görüşünü ifade etmiştir.

4.2.3. 'Tatillerin uzun olması' görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 2'de görüldüğü üzere ikinci boyut kapsamında sorulan 'Neden öğretmenlik mesleğini seçtiniz?' sorusuna öğretmenlerin % 35'i 'Tatillerin uzun olması' yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerden biri '*Açık söylemek gerekirse, tatillerin uzun oluşu, öğretmenlik mesleğini seçmemi cazip hale getirmiştir. Tatilde de ailemle vakit geçirmeyi seviyorum. Örneğin, yurt dışına çıkmayı seven bir aileyiz. Tatillerin uzun olması da bu planlarımızı gerçekleştirmemize olanak sağlamaktadır (Ö:6).*' diyerek görüşünü belirtmiştir.

Öğretmenlerden biri '*Eşim özel sektörde çalışmaktadır. Özel sektörde çok zor durumlarda da işe gitme zorunluluğu vardır. Bu nedenle daha az dinlenmektedirler. Bizim meslekte ise dinlenmeye daha fazla zaman ayıracak kadar uzun zamanımız vardır. Bu da öğretmenlik mesleğini daha cazip hale getirmektedir (Ö:4).*' ifadesini kullanmıştır.

Bir başka öğretmen ise *'Açıkçası öğretmenlik mesleğini tatil zamanları uzun olduğu için çok seviyorum. Çünkü bu sayede dinlenmeye ve gezmeye daha çok vaktim oluyor (Ö:20).'* demiştir.

4.2.4. 'Öğretmenliğin saygın bir meslek olması' görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 2'de görüldüğü gibi ikinci boyut kapsamında sorulan 'Neden öğretmenlik mesleğini seçtiniz?' sorusuna öğretmenlerin % 20'si 'Öğretmenliğin saygın bir meslek olması' yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerden biri *'Toplumun ayakta tutan, toplumsal değerleri kazandıran, toplumu toplum yapan, bilgi ve becerileri öğreten kurum olan okullarda çalışan öğretmenlere, toplumda bakış açısı farklıdır. Öğretmenlik sevilen ve saygı duyulan bir meslektir (Ö:18).'* cevabını vermiştir.

Öğretmenlerden biri *'Bana göre öğretmenlik mesleği toplumda saygı duyulan önemli bir meslektir. Çünkü öğretmenler yeni toplumu şekillendiren birer heykeltıraş gibidirler. Toplum, öğretmenlerin eseridir (Ö:15).'* demiştir.

Katılımcı başka bir öğretmen *' Öğretmenliği ve mesleğimi çok seviyorum. İşime saygı duyuyorum. Toplum tarafından da saygın bir meslek olduğunu görüyorum ve bu da beni mutlu ediyor. Öğretmen olduğum için kendimi iyi hissediyorum. Toplum tarafından saygı duyulan bu mesleği yapmak oldukça gurur vericidir (Ö:3).'* şeklinde görüş bildirmiştir.

Bir başka öğretmen *'Öğretmenlik mesleği özveri isteyen, çalışanın saygı duyduğu ve önemsendiği, toplumda değer verilen bir meslektir. Bu nedenle mesleğimi çok seviyorum (Ö: 13).'* diyerek fikrini söylemiştir.

Bir diğer öğretmen ise *'Toplumumuz işini iyi yapan öğretmenleri sevmekte ve onlara saygı duymaktadır. Bu da mesleğimizin saygın bir meslek olduğunu göstermektedir (Ö: 19).'* demiştir.

Diğer bir öğretmen ise *' Toplumun şekillendiren öğretmenlerdir. Yeni nesil öğretmenlerin eseri olduğu için mesleğimiz toplumun saygı duyduğu bir meslektir (Ö:1).'* diye fikrini açıklamıştır.

4.3. Öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların belirlenmesi

İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere ait görüşler Tablo 3'te temalar ve oranlarla belirtilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar

Temalar	Belirten	Belirtmeyen	Yüzde %		
			Toplam	Belirten	Belirtmeyen
Öğrenci sayısının fazlalığı	10	10	20	50	50
Araç- gereç eksikliği	8	12	20	40	60
Öğrenci ve ailelerin ilgisizliği	12	8	20	60	40
Okuldaki öğretmen ortamı	7	13	20	35	65

Araştırmanın üçüncü boyutu öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlardan oluşturulmuştur. Bu boyut bağlamında 20 ilkokul öğretmenine okulda karşılaştıkları sorunlar sorularak görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıları görüşleri Tablo 3'te belirtilen temalarla belirlenmiş ve bu görüşler doğrultusunda oranlamalar yapılarak sunulmuştur.

4.3.1. 'Öğrenci sayısının fazlalığı' görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 3'te görüldüğü üzere üçüncü boyut kapsamında sorulan 'Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?' sorusuna öğretmenlerin % 50'si 'Öğrenci sayısının fazlalığı' yanıtını vermiştir.

Bir öğretmen '*Sınıfta öğrenci sayısı ne kadar fazla ise ders yapmamız da o derece zorlaşır. Az öğrenci olan sınıflarda hem daha az yorulur hem de çocuklara*

daha çok şeyler kazandırırız. Öğretmen az öğrencili sınıflarda kendini daha çok motive etmektedir. (Ö:3).' diyerek görüşünü belirtmiştir.

Öğretmenlerden biri *'Okullar, öğrencilere bilgi ve beceri kazandıran kurumlardır. Sınıftaki öğrenci sayısı eğitim-öğretim ortamı bakımından oldukça önemlidir. Biz öğretmenlerin işini severek yapmasında sınıftaki mevcut öğrenci sayısı önemli bir etkidir. Kalabalık sınıflarda hele günümüz şartlarında ders işlemek oldukça zordur (Ö:8).*' ifadesini kullanmıştır.

4.3.2. 'Araç-gereç eksikliği' görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 3'te görüldüğü üzere üçüncü boyut kapsamında sorulan 'Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?' sorusuna öğretmenlerin % 40'ı 'Okulun Araç-gereç eksikliği' yanıtını vermiştir.

Okul öğretmenlerinden biri *'Okulda dersleri işlerken birtakım araç-gerece ihtiyaç duymaktayım. Araç-gereç eksikliği öğretmeni meslekten soğutmaktadır.(Ö:3).*' diyerek görüş belirtmiştir.

Bir öğretmen *' Öğrencilerin ilgisini toplamak ve dikkatlerini çekmek, daha zor bir durum olmuştur. Öğrencilerin dikkatini derse çekmek için birçok yeni araç-gerece ihtiyaç duymaktayız. Devlet okullarındaki imkanlar da bellidir. Bu araç-gereçleri temin etmek de zordur. Bu durumda öğretmen olarak zorluk yaşıyorum. Bir öğretmen olarak bu eksiklikler beni olumsuz etkilemektedir. (Ö:18).*' diyerek görüşünü ifade etmiştir.

4.3.3. 'Öğrenci ve ailelerin ilgisizliği' görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 3'te görüldüğü üzere üçüncü boyut kapsamında sorulan 'Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?' sorusuna öğretmenlerin % 60'ı 'Öğrenci ve ailelerin ilgisizliği' yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerden biri *' Günümüz şartlarında sosyal ve ekonomik düzeyler arasında farklılıklar uçurum derecesine varacak kadar fazladır. Bu durumda*

ailelerin ve öğrencilerin okula karşı ilgileri azalmaktadır. Azalan ilgi sonucunda öğretmenler dersi anlatmakta zorlanmaktadır (Ö:3).' diyerek görüşünü belirtmiştir.

Bir başka öğretmen '*Özellikle merkezi okullarda nüfus göçü nedeni ile sınıflar kalabalıklaşmaktadır. Bu ailelerde daha büyük sorunlar olmasından ve çocuk sayılarının da fazla olmasından dolayı, çocuklarının eğitimine daha az zaman ayrılmaktadır. Bu da öğretmenin işini zorlaştırmakta ve onu meslekten soğutmaktadır (Ö:2).*' ifadesini kullanmıştır.

4.3.4. 'Okuldaki öğretmen ortamı' ile ilgili bulgular:

Tablo 3'te görüldüğü üzere üçüncü boyut kapsamında sorulan '*Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?*' sorusuna öğretmenlerin % 35'i '*Okuldaki öğretmen ortamı*' yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerden biri 'Öğretmenler arasında yaşanan sorunlar bizi etkilemektedir. Bazı öğretmenlerin guruplaşmaları ve diğer öğretmenleri dışlamaları bizi olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuz etki ile sınıfa girdiğimizde performansımızı gösterememekteyiz (Ö:3).' cevabını vermiştir.

Bir öğretmen '*Bizim okulumuz büyük bir okuldur. Öğretmen sayımız da fazla olduğu için bazı öğretmenler arasında iletişim kurmakta zorlanmaktayız. Bu iletişimsizlik de okul olarak hazırladığımız sergi, müsamere, 23 Nisan, mezuniyet töreni gibi birçok öğretmeni ilgilendiren etkinliklere olumsuz yönde yansımaktadır. Bu da yaptığımız etkinlikleri negatif yönde etkilemektedir (Ö:7).*' demiştir.

Katılımcı bir diğer öğretmen '*Öğretmenler olarak okulumuzdaki öğretmen ortamından memnun değiliz. Çünkü akrabalık ilişkileri olan öğretmenler ile diğer öğretmenler arasında olumsuz bir durum yaşandığı zaman, diğer öğretmenler de ister istemez bu olay nedeni ile akrabalık ilişkilerinden dolayı diğer öğretmene karşı olumsuz tavır sergilemektedir (Ö:8).*' görüşünü bildirmiştir.

Bir diğer öğretmen de '*Öğretmen ortamımız çok iyi değildir. Çünkü okulumuzda sınıf dağılımında sorunlar yaşandı. Bu sorunlar öğretmen arkadaşlarımız birbirleri ile tartışmasına neden oldu ve bu da öğretmenlerin birbirlerine küsmelerine yol açtı (Ö:9).*' şeklinde fikrini bildirmiştir.

4.4. Okul müdürünün davranışlarının öğretmenlere etkisinin belirlenmesi

İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere ait görüşler Tablo 4'te temalar ve oranlarla belirtilmiştir.

Tablo 4: Okul müdürünün davranışlarının öğretmenlere olan etkisi

Temalar	Yüzde %				
	Belirten	Belirtmeyen	Toplam	Belirten	Belirtmeyen
Kendini iyi hissetme	10	10	20	50	50
Yıpranmışlık hissine kapılma	8	12	20	40	60
Motivasyonu artmış hissetme	12	8	20	60	40
Okula karşı olumsuz tutum oluşturma	7	13	20	35	65

Araştırmanın dördüncü boyutu okul müdürünün davranışlarının öğretmenlere olan etkisi hakkındaki duygu ve düşüncelerinin belirlenmesi kapsamında oluşturulmuştur. Bu boyut bağlamında okul müdürünün davranışlarının etkisi sorularak görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıları görüşleri Tablo 4'te belirtilen temalarla belirlenmiş ve bu görüşler doğrultusunda oranlamalar yapılarak sunulmuştur.

4.4.1. 'Kendini iyi hissetme' görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 4'te görüldüğü üzere dördüncü boyut kapsamında sorulan 'Okul müdürünüzün davranışları sizi nasıl etkilemektedir?' sorusuna öğretmenlerin % 50'si 'Kendini iyi hissetme' yanıtını vermiştir.

Bir öğretmen '*Okul müdürümüz sabırlı, anlayışlı, güler yüzlü ve iyi bir insandır. İyi bir okul ortamı yaratmak için çaba göstermektedir. Bizlere samimi davranmakta ve okulu evimiz gibi hissetmemizi sağlamaktadır. Bu nedenle okul müdürünün*

davranışları kendimizi iyi hissetmemize yardımcı olmaktadır (Ö:4).’ diyerek görüşünü belirtmiştir.

Öğretmenlerden biri ‘ *Okul müdürümüz bize arkadaşça davranmaktadır. Bize baskıcı bir müdür tavrından çok iletişimci bir öğretmen gibi davranmaktadır. Bu da bizi olumlu yönde etkilemektedir (Ö:16).’* ifadesini kullanmıştır.

4.4.2. ‘Yıpranmışlık hissine kapılma’ görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 4’te görüldüğü üzere dördüncü boyut kapsamında sorulan ‘Okul müdürünüzün davranışları sizi nasıl etkilemektedir?’ sorusuna öğretmenlerin % 40’ı ‘Okulun Yıpranmışlık hissine kapılma.’ yanıtını vermiştir.

Okul öğretmenlerinden biri ‘*Okul müdürümüz kaba, sert ve otoriter bir müdürdür. Bizleri dinlemediği ve kendi başına kararlar aldığı için sıkıntılar yaşıyoruz. Böyle bir müdürle çalışmak bizleri yıpratmaktadır.(Ö:8).’* diyerek görüş belirtmiştir.

Bir başka öğretmen ‘ *Katı disiplin anlayışlı bir müdürle çalışmaktayız. Müdürümüzle iletişim kurmak zordur. Çünkü kendisi sabit görüşlü olduğu için fikirlerimize ihtiyaç duymamaktadır. Sadece kendi başına kararlar almaktadır. Bu da bizi olumsuz yönde etkilemekte, canımızı sıkmakta ve bizi yıpratmaktadır (Ö:19).’* diyerek görüşünü ifade etmiştir.

4.4.3. ‘Motivasyonunu artmış hissetme’ görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 4’te görüldüğü üzere dördüncü boyut kapsamında sorulan ‘Okul müdürünüzün davranışları sizi nasıl etkilemektedir?’ sorusuna öğretmenlerin % 60’ı ‘Motivasyonunu artmış hissetme’ yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerden biri ‘*Okul müdürümüz bizim isteklerimizi yerine getiren bir müdürdür. Özellikle bizim eğitim ve öğretim ortamında kullanacağımız araç ve gereçleri temin ederek motivasyonumuzu yükseltmektedir (Ö:9).’* diyerek görüşünü belirtmiştir.

Bir başka öğretmen '*Okul ortamında müdürümüz bize esnek davranmaktadır. Özel işlerimiz olduğu zamanlarda ders saatlerimizi ayarlayarak bize kolaylık sağlamaktadır. Bu da biz öğretmenleri mutlu etmekte ve motivasyonumuzu artırmaktadır (Ö:18).*' ifadesini kullanmıştır.

4.4.4. 'Okula karşı olumsuz tutum oluşturma' görüşüne ilişkin bulgular:

Tablo 4'te görüldüğü üzere dördüncü boyut kapsamında sorulan '*Okul müdürünüzün davranışları sizi nasıl etkilemektedir?*' sorusuna öğretmenlerin % 35'i '*Okula karşı olumsuz tutum oluşturma*' yanıtını vermiştir.

Öğretmenlerden biri '*Okul müdürümüz herhangi bir sorun olduğu zaman bizi desteklemek yerine yalnız bırakmaktadır. Birçok defa veliler ile karşı karşıya kaldık. Bu da bizim için olumsuz duygular geliştirmemize neden oldu (Ö:17).*' cevabını vermiştir.

Bir diğer katılımcı '*Okul müdürümüz anlayışlı bir müdür değildir. Ders saatlerimizi bize kolaylık sağlayacak şekilde düzenlemez, araç-gereç isteğimizi karşılamaz, öğretmenler arasında ayrımcılık yaparak okula karşı olumsuz tutum geliştirmemize yol açmaktadır (Ö:3).*' demiştir.

Katılımcılardan biri '*Okul müdürümüz sadece belli bir grubun isteklerini yerine getirmeye ve onları memnun etmeye çalışmaktadır. Bu da beni rahatsız etmekte ve okula olan duygularımı olumsuz yönde etkilemektedir (Ö:17)*' diyerek görüş bildirmiştir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonuçlarına ilişkin bulguların tartışılması yapılacaktır. Araştırmanın bulguları kapsamında sorulan sorular tartışmalar halinde yorumlanarak sunulmaktadır.

5.1. Okul Müdürünün Yöneticilik ile İlgili Görüşleri.

Okul müdürlerinin sabırlı olduğunu söyleyen katılımcılar da göze çarpmaktadır. Okul müdürü sabırlı ise okuldaki ilişkilerin daha düzenli olacağı ve bunun beraberinde sorunların karşılıklı iletişim halinde rahatça çözüleceği sonucuna varılabilir. Çözüm üreten sabırlı yöneticilerde örgütlerin daha başarılı olduğu söylenebilir. Karagöz' e (2008) göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin gösterdikleri etik, anlayışlı, sevecen davranışlardan olumlu yönde etkilendiği belirtilmektedir.

Okul müdürlerinin taraf tutma davranışları sergilediği görüşünden okul müdürlerinin otoriter liderlik stilini benimsemiş lider oldukları sonucuna varabiliriz. Katılımcıların okul müdürlerinin bu davranışı olumsuz bulduklarından okul müdürlerinin liderlik stilinden olumsuz yönde etkilendiklerini düşünebiliriz. Liderlik, çalışanlarına karşı yanlı olmayan onları eşit tutan davranışları göstermelidir. Okul müdürlerinin otoriter davranış sergileyerek istediğini yapması ve hep bir grubun lehine yanlı davranması motivasyonu azaltarak mesleğe adanmışlığı düşürecektir.

Okul müdürlerinin iyi bir dinleyici olduğunu söyleyen çalışanlar, müdürlerinin sorun çözücü, çözüm üretici liderlik stillerini benimsediklerinden bahsederler. Astlarına önem vererek davranışsal liderlik stilini benimseyen bu yöneticiler örgütte çok başarılı olurlar. Liderler arasında iletişim becerilerine önem verme ve onları grup içinde etkili kullanma davranışları önemlidir (Şimşek, 2006).

Katılımcıların çoğunun okul müdürlerinin eşit davranışları sergilediğini düşünmelerinden okul müdürlerinin demokratik liderlik davranışı sergiledikleri

sonucuna varılabilir. Bunun sonucunda okul örgütündeki çalışanların kendilerine karşı sorumlu ve örgüttekilerle uyumlu çalıştığı söylenebilir. Alıç (1985), yaptığı çalışmada okulda bulunan okul yöneticilerinin yönetimde göstermiş oldukları liderlik davranışlarının eşit olması durumunda öğretmenin verim ve motivasyonunun artacağından bahsetmiştir.

5.2. Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Katılımcıların yarısı öğretmenlik mesleğini seçme konusunda çalışma saatlerinin az olması görüşünde birleşmektedirler. Çalışma saatlerinin az oluşu kendi özel işlerini yapmalarına ve dinlenerek motive olduklarından mesleklerini severek yaptıklarını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin yarısına yakını mesleklerini severek isteyerek seçtiklerini ve bu mesleği yapmaktan pişman olmadıklarını dile getirmişlerdir. Dalay (2007) yaptığı araştırmalara göre bir öğretmenin işini yapabilmesi için o mesleği sevmesi ve doyum alması gereklidir. Bu bağlamda kişi mesleğini severse ve kendini mesleğine adarsa iş verimi ve kalitesi oldukça yükselecektir. Örgüte bağlılığı da bir o kadar artacaktır.

Öğretmenlerin bir kısmı da tatillerin uzun olmasından dolayı bu mesleği seçtiklerini açıkça dile getirmişlerdir. Tatillerde kendilerine ve ailelerine zaman ayırdıklarını ve bol bol dinlendiklerini söylemişlerdir. Dinlenen ve motive olan bu öğretmenlerin mesleklerine adanmaları olumlu yönde artacaktır.

Araştırmaya katılan çok az öğretmende meslek seçmede, öğretmenliğin saygı duyulan bir meslek olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleğine içinde bulunduğu toplum tarafından saygı duyulması mesleğe adanma konusunda oldukça önemlidir. Birey toplumca onaylanan ve saygı duyulan bu meslekte çalışması onun bu mesleği severek ve isteyerek seçtiğini söyleyebiliriz. İşine motive bir öğretmen kendini mesleğine adayarak verimini artıracak buna bağlı motivasyonu da en üst seviyeye çıkacaktır (Eroğlu, 2007).

5.3. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri

Katılımcıların yarısı karşılaştıkları başlıca sorunlar arasında sınıf sayılarının fazlalığını belirtmişlerdir. Kalabalık sınıflar verimliliği azaltacaktır. Kaynakların en iyi şekilde kullanılması gerekmektedir (Şişman 2011). Sınıf sayısının kalabalık oluşu öğretmenin yükünü artıracığından eğitim-öğretim ortamının iyi bir şekilde gerçekleşmesini azaltacaktır.

Katılımcı öğretmenler de araç-gereç yetersizliğinin başlıca sorunlardan olduğu üzerinde durmaktadır. Araç-gereç yetersizliği hedeflere ulaşmayı engellemektedir. Bu yüzden kaynak ve araç-gereç sıkıntısı çeken okullardaki öğretmenler kendilerini tam olarak mesleklerine adayamayacaklar. Türkan (1999). Öğretmenlerin sorunları olduğu ve bu sorunların onları meslekten soğuttuğu sonucuna varmıştır. Kaynak, araç-gereç ve yönetim sorunu öğretmenlerin adanmışlıklarını azaltmaktadır.

Araştırmaya katılan birçok öğretmen, öğrenci ve ailelerin ilgisizliğinden yakınmaktadır. Öğrenci ve ailelerin ilgisiz oluşunun, okullardaki öğretmenlerin karşılaştığı başlıca sorunlar arasında yer aldığı düşünülebilir. Özellikle sosyo-ekonomik durumu zayıf olan ailelerin çocukları ile ilgisi, diğer ailelere göre daha az olduğu görülmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin bazıları, okuldaki ortamın başlıca sorunlar arasında olduğu görüşündedirler. Katılımcılar, okul ortamında öğretmenler arasında fikir ayrılıklarından dolayı çatışmalar yaşandığını belirtmişlerdir. Bu çatışmaların, öğretmenleri mesleklerinden soğuttuğu ve mesleğe adanmışlığı olumsuz etkilediği düşünülebilir. Sorunların az olduğu ortamlarda adanmışlığın gerçekleşebilmesi daha kolay olmaktadır (Celep, 2000).

5.4. Okul Müdürlerinin Davranışlarının Öğretmenlere Etkisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan katılımcıların yarısı, müdürlerin demokratik ve olumlu davranışlar sergilemeleri, kendilerini iyi hissettirdiği konusunda görüş birliğine varmaktadır. Müdür etik ve etkili davranışlar sergilerse öğretmen de kendini

okulda daha iyi hisseder. Kendilerine etik davranan müdürlerine karşı öğretmenlerde güven duygusu artar (Yılmaz, 2005).

Katılımcı öğretmenlerin yarısına yakını, okul müdürlerinin davranışlarından olumsuz etkilendiklerini ve bunun sonucunda da yıpranmışlık hissine kapıldıklarını söyleyebiliriz. Otoriter davranış sergileyen okul müdürleri, öğretmenlerin kendilerini yıpranmış hissetmelerine neden olmaktadır. Okul müdürlerinin öğretmenlerin görüşlerine önem vermemeleri, öğretmenlerin iş verimini azaltır ve öğretmenin mesleğe adanmışlığına engel olur (Karahan, 2009).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğu okul müdürlerini olumlu ve iyi niyetli davranışlar sergilemeleri onların motivasyonunu yükselttiği görüşündeler. Motivasyonu yükselen öğretmenler kendilerini işlerine ve mesleklerine daha çok adadıkları görüşünde birleşmektedirler (Zöğ, 2007).

Öğretmenlerin bir kısmı müdürlerinin davranışları sonucunda okula karşı olumsuz tutum sergilediklerinden bahsetmektedirler. Herkesin başı boş davrandığı, kararların rastgele olduğu ve herkesin işine göre davrandığı bir okuldaki öğretmen kendini okula karşı olumsuz hisseder (Eren, 2008).

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Araştırmanın bu bölümünde bulgulara dayalı sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir. Öneriler Milli Eğitim Bakanlığı'na, okul müdürlerine, yasama organına ve araştırmacılara yapılmıştır

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yöneticilik yönü boyutuyla ilgili öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlarla ortaya çıkan temalar ve oranlarının analizleri yapılmıştır.

Öğretmenlerin %35'i 'Okul müdürünün sabırlı olması' yanıtını vermişlerdir. Sabırlı bir okul müdürü öğretmene karşı anlayışlı olur. Onlarla iletişime girerek, sorunlara çözüme konusunda etkin davranmaktadır. Böyle bir müdürle çalışan bir öğretmenin verimi artacağından adanmışlığı da buna bağlı yükseleceği sonucuna varılabilir.

Katılımcı öğretmenlerin %50'si 'Okul müdürlerinin taraf tutması' yanıtını vermiştir. Yanlı davranan bu okul müdürleri okuldaki herkesi huzursuz ederek çalışma ortamının bozulmasına yol açmaktadırlar. Yanlı ve adil olmayan davranışlarından dolayı öğretmenlerin eğitim-öğretim ortamındaki motivasyonları azalacak ve buna bağlı olarak okula adanmışlıkları da azalacaktır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %55'i 'Okul müdürünün iyi bir dinleyici olması' yanıtını vermiştir. Böyle müdürle çalışan öğretmenlerin kendilerini iş ortamında huzurlu ve rahat hissedecekleri sonucuna varılabilir. Karşısındaki insanı dinleyen onunla empati kuran bir müdürün okula ve öğretmene olumlu yönde katkı sağlayacağı sonucuna varılabilir.

Öğretmenlerin % 60'ı 'Okul müdürünün eşit olması' yanıtını vermiştir. Adil bir okul müdürü okulda demokratik bir hava sağlamaktadır. Bu demokratik ve adil hava hem okulun hem de öğretmene olumlu bir katkı sağlar. Adil davranışlar sergilenmesi

okuldaki öğretmenin yaratıcılığını da artırarak kendini mesleğine adanmasını kolaylaştırıcaktır sonucuna varılabilir.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerine ait katılımcı görüşlerinin temaları ve oranlarının analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerden % 50'si, 'Çalışma saatlerinin az olması.' yanıtını vermişlerdir. Öğretmenlerin öğleden sonralarının boş olması kendilerine vakit ayırmaları ve eğitim-öğretim işlerini okul dışında da sürdürmeleri oldukça önemlidir. Öğretmenlerden beklenen dinlenerek kendini mesleğine odaklanması olmalıdır. Yarım gün çalışıyor olmak öğretmenlerin performanslarını artıracığından mesleğe adanmışlığın olumlu yönde etkileneceği sonucuna varılabilir.

Katılımcı öğretmenlerin % 40'ı 'Mesleğini sevmesi' yanıtını vermiştir. Mesleğini seven bir öğretmen kendini öğretim işlerine daha çok adayacaktır sonucu çıkarılabilir. Bir işi severek yapmak o işten zevk almak hem performans hem de motivasyon açısından oldukça önemlidir.

Öğretmenlerin %35'i ise ' Tatillerin uzun olması' yanıtını vermiştir. Tatilde dinlendiklerini ve kendilerini zinde hissettiklerini belirtmişlerdir. Tatilde dinlenen ve kendini dinlenmiş hisseden öğretmenin motivesi artarak kendini işine verme ve adama da buna bağlı aratacaktır sonucuna varılabilir.

Katılımcı öğretmenlerin % 20'si 'Öğretmenliğin saygın bir meslek olması.' görüşünü belirtmiştir. Öğretmenlik toplum tarafından geçmişten beri saygı duyulan bir meslek olarak karşımıza çıkar. Günümüz şartlarında saygınlık azalsa da öğretmen toplum tarafından saygı duyulmayı bekler. Öğretmenin bu mesleği seçmesinin nedenlerinden biri de saygınlık olduğu sonucuna varılabilir.

Öğretmenlerin karşılaştıkları sorunları belirlemek için öğretmenlere ait katılımcı görüşlerinin temaları ve oranlarının analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin %50'si'Öğrenci sayısının fazlalığı.' yanıtını vermişlerdir. Kalabalık sınıflar öğretmenin verimini oldukça aşağılara çekmektedir. Sınıf sayısı kalabalık olduğu için öğretmen her öğrenciyle istediği gibi ilgilenememekte ve dersi daha zor anlatabilmektedir. Kalabalık sayılar motivasyonu da azaltacağından

öğretmen kendini yıpranmış hissedecektir. Yıpranan öğretmen kendini okula adayamayacak böylece mesleğe adanmışlığı da azalacaktır sonucuna varılabilir.

Katılımcı öğretmenlerin % 40'i 'Araç-gereç eksikliği.' yanıtını vermiştir. Araç-gereç eğitim-öğretim hedeflerine ulaşılması için en temel etkenlerden biridir. Öğretmenin işini yapabilmesi ve mesleğinden zevk alarak kendini mesleğine adanması için araç-gereç olması gereken bileşenlerdendir. Öğretmen araç-gereç sorunu ile karşılaşır ve yöneticilerde bunları temin etmezse öğretmenin moral ve motivasyonu düşeceğinden adanmışlığı da azalacağı sonucuna ulaşılabilir.

Katılımcı öğretmenlerin % 60'ı 'Öğrenci ve ailelerin ilgisizliği.' yanıtını vermiştir. Özellikle değişen sosyo-ekonomik durumlar ailelerin ve öğrencilerin ilgisizliğini çoğaltmaktadır. Aile eğitim maddi veya manevi durumundan dolayı ikinci plana atmaktadır. İlgisiz ailelerin çocukları da kendini derse verememekte ve okulda sorun çıkarmaktadır. Hal böyle olunca öğretmene düşen yük artacaktır. Öğretmen hem aile hem de çocukla uğraşmaktan kendini bitkin hissederek adanmışlığı azalacaktır sonucuna varılabilir.

Öğretmenlerin % 35'i 'Okuldaki öğretmen ortamı.' görüşünü ileri sürmüştür. Son zamanlarda özellikle okullarda öğretmenler arasındaki problemler baş göstermektedir. Okuldaki ortamdan rahatsız olan öğretmenin mesleğe karşı adanmışlığı azalacaktır. Ancak ortam huzurlu ise öğretmen kendini rahat hissederek eğitim-öğretim faaliyetlerine odaklanabilmektedir. Öğretmen ortamının negatif olması öğretmenin mesleğine adanmışlığı azaltacağından motivasyonu da azalacaktır sonucuna varılabilir.

Okul müdürlerinin davranışlarının öğretmenlere etkisinin nedenlerinin belirlenmesi boyutuyla ilgili öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlarla ortaya çıkan temalar ve oranlarının analizleri yapılmıştır.

Öğretmenlerin % 50'si 'Öğretmenlerin kendini iyi hissetmesi.' yanıtını vermişlerdir. Okul yöneticilerin liderlik stilleri öğretmenin mesleklerine adanmışlığını etkileyen unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak çalıştığı okuldaki yöneticilerin öğretmeni anlayan, öğretmenin görüşüne saygı gösteren, kararları toplantılar yaparak demokratik bir şekilde alıp, uygulayan

okullarda çalışan öğretmen kendini daha iyi hisseder. Kendini iyi hisseden öğretmenin mesleğine adanmışlığı da artacaktır sonucuna varılabilir.

Öğretmenlerin % 40'ı 'Yıpranmış hissine kapılma.'yanıtını vermiştir. Okulda kaba, anlayışsız, adaletsiz, kararlara öğretmeni katmayan otoriter müdürlerle çalışan öğretmenler kendilerini yıpranmış hissetmektedirler. Bu yıpranmışlık hissi motivasyonu düşürerek adanmışlığı da azaltmaktadır. Gün içerisinde eğitim-öğretim faaliyetlerinden bunalan öğretmen üstüne liderlik vasfını taşımayan bir müdürle çalışması onun motivasyonu ve verimini azaltacaktır. Öğretmenin mesleğe adanmışlığı azaldığı taktirde tüm eğitim-öğretim bileşenleri zarara görecektir. İstenen hedeflere ulaşmada sorun yaşanacaktır.

Katılımcı öğretmenlerin % 60'ı 'Motivasyonu artmış.' yanıtını vermiştir. Okul içerisinde öğretmenin ihtiyaçlarını karşılayan, onların sorunlarını çözen müdürle çalışmak motivasyonu artıracaktır. Motivasyonu artan öğretmen kendini işine, mesleğine daha çok adayacaktır. Okuldaki müdürlerin öğretmeni anlayarak isteklerine cevap vermesi okul işlerinin yürümesi ve hedeflere ulaşılması kolaylaştıracaktır sonucuna varılabilir.

Öğretmenlerden %35'i 'Okula karşı olumsuz tutum oluşturma.'görüşünü ifade etmiştir. İstek ve ihtiyaçları okul yöneticileri tarafından karşılanmayan okulda çalışan öğretmenin okula karşı olumsuz tutum oluşturmaları son derece doğaldır sonucuna varılabilir. İstek, arzu, görüş ve ihtiyaçları bulunduğu okuldaki okul yöneticileri tarafından karşılanmayan öğretmenin okula karşı olumsuz tutum oluşturmaları, kendilerini mesleklerinden soğuyarak, mesleklerine adanmışlıkları azalması görülebilmektedir.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırmada Elde Edilen Öneriler:

1. Okul müdürünün yöneticilik yönü ile ilgili duygu ve düşüncelerin belirlenmesi durumuyla ilgili olarak, okuldaki yöneticilerini sabırlı, anlayışlı, eşit olmaları önerilebilir. Okul yöneticilerinin liderlik vasıfları taşımaları istenilen hedeflere ulaşmada çok önemlidir. Bu yüzden okul yöneticilerinin yanlı olmaması taraf tutmaması ve herkese eşit davranması önerilebilir. Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı'nın okul yöneticilerini denetlemesi ve modern liderlik stilleriyle ilgili hizmet içi kurslar vermesi önerilebilir.

2. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerinin belirlenmesiyle ilgili olarak, öğretmenin mesleğe başlamadan önce bu meslek hakkında bilgilendirilmesi öneriler arasında sıralanabilir. Meslek edinme konusunda Milli Eğitim Bakanlığı'nın okullardaki öğrencilere meslek tanıtma seminerleri düzenlemesi önerilebilir. Çünkü mesleğini sevmeyen ve mesleği hakkında bilgi sahibi olmayan öğretmen kendini mesleğine adayamayacaktır.

3. Öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların belirlenmesi durumuyla ilgili olarak, öğretmenin meslekten soğuduğu gözlemlenmektedir. Başlıca sorunlar arasında yer alan araç-gereç yetersizliği için Bakanlığın ek bütçe ile okul ihtiyaçlarının önceden karşılanması önerilebilir. Okullar merkezileştirilerek öğretmen ve öğrenci sayıları her okula eşit şekilde dağıtılabılır. Ekonomik yönden zayıf çocukların eğitim masraflarının karşılanması önerilebilir.

4. Okul müdürlerinin davranışlarının öğretmene etkisinin belirlenmesiyle ilgili olarak, Okul yöneticilerinin göstermiş oldukları liderlik stilleri tespit edilerek, yöneticilere yönelik uygulamalı çalışmalar uzmanlar tarafından yaptırılması önerilebilir. Eğitim-öğretim faaliyetleri içerisinde öğretmeni yıpratıcı, onu okuldan soğutan, adanmışlığını azaltan yöneticiler tespit edilerek uyarılmalıdır. Eğitim

Bakanlığı'nın okul yöneticisi alma kriterlerinin tekrar gözden geçirilmesi önerilebilir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Okul müdürlerinin kullandıkları liderlik stilleri ayrı ayrı alınarak araştırmalar yapılabilir.
2. Meslek seçimi konusunda özellikle öğretmenlik mesleği hakkında kişilere bilgi verilebilir. Öğretmenliği sevmeyen öğretmenler tespit edilerek neden bu mesleği sevmedikleri araştırılabilir.
3. Öğretmenlerin meslekten uzaklaşmasıyla ilgili bir araştırma yapılabilir.
4. Okul yöneticilerinin seçilme kriterleri gözden geçirilerek, bu kriterlerle ilgili araştırmalar yapılabilir.
5. Ülkemizdeki özel okullar ile devlet okullarındaki yöneticilerin liderlik özelliklerinin karşılaştırılması yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abell, D. F. (2006). *The Future of Strategy's Leadership*, Journal of Business Research.
- Alıç, M. (1985). *'Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler'* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi: Ankara.
- Antonison, M. (2010). *Evaluation of Work Engagment as a Measure Of Pssychologia Well-BeingFrom Work Motivation*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi).The University Of Alabama: Alabama.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management* (4th Edition).USA: Kogan Page Limited.
- Aydın, M. (2014). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Begeç, S. (1999). *Modern Liderlik Yaklaşımları ve Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü, Gebze.
- Boyacı, A. (2005). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. 3. Baskı Pegem Yayınları: Ankara
- Buluç,B.(2009).''İlköğretim Okullarında Bürokratik Okul Yapısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.''Educational Administration Theory and Practice,15 (57):5-34.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (9. Baskı). Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Çağlar, İ. (2004). “*İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Tarzına İlişkin Eğilimlerin Karşılaştırmalı Analizi ve Çorum Örneği*”, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:2: 91-108.
- Dalay, G. (2007). ‘*The Relationship Between the Variables of Organizational Trust, Job Engagement, Organizational Commitment and Job Involvement.*’ (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- Demir, H. ve Okan, T. (2008). “*Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik: Bir Ölçek*” (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara.
- Döş, F. C. (2014). ‘*Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*’ (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi: Kahramanmaraş.
- Eraslan ,L. (2003): *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri (Kırıkkale il örneği)*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 11. Basım, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Eroğlu, S.(2007). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulama:Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Ve Motivasyon Düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi: İstanbul.
- Firestone, W. A. and Penell, J.R. (1993). *Teacher Commitment , working conditions, and differential incentive policies*. Review of Educational Research.

- Giderler, C. (2005). *Yöneticilerin Kişilik Tarzları ve Liderlik Davranışları Arasında İlişki ile Eczacıbaşı Topluluğu'nda Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.
- Gill, D. S. (2007). *Employee Selection and Work Engagment: Do Recruştment and Selection Practise Influence Work Engagment* . Kansas State University: Manhattan.
- Güner, H. (2006). *Öğretmelerin Adanmışlık Sorunu: İstanbul İli Örneğinde Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- Gürsoy, A. (2005). *'Liderlikte Duygusal Zeka (Liderlik özellikleri ile Duygusal Zekalı Liderlere Ulaşılması)*. Türk Silahlı Kuvvetlerinde Örnek Bir Uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi: Manisa.
- Hackman, J.R. (1986). *Leading Groups İn Organizations. İn : Goodman and Associates, Editors, DesigninigEffective Work Groups, san Francisco.*
- Hall, J, Johnson, S., Wysocki, A.,ve Kepner,K. (2002). Transformational Leadership: The Transformation of Managers and Associates, University of Florida, IFAS Extension:1-3.
- Hogan,R. .and Kaiser ,S.(2005).''What We Know About Leadership''. Review Of General Pschology. *Genel Psikoloji Dergisi*. 60-129.
- İşcan, Ö.F. (2006). *“Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü”*, Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 6 (11): 160-177.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Oersonal Engagment and Disengagement at Work* , Academy of Management Journal.
- Kanste, O.(2011).Work engagment work commitment and their association with well being the health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*.(25,754076).

- Karagöz, L. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Adanma İle Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi: İstanbul.
- Karahan, B. (2009). *Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Karasar, N.(2004).*Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koca, A. (2001). *İnşaat Sektöründeki Yöneticilerin Liderlik Yaklaşımları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İTÜ: İstanbul.
- Krill, L.T. ve Carter I. E. (1994).*An Expolariton Of The Leadarship Hip Practice Enabling Others To Act Study*. Journal Of Agricultural Education.
- Lee, J. ve Ok, C. (2015). *Hotel Employee Work Engagament and Its Conseguences*. Journal of Hospitality Marketing and Managment .
- Lunenburg, F.C. (2003). Emerging Perspectives: The Usefulness of the Construct of Transformational Leadership in Educational Organizations, EDRS Price MF01/PC01 Plus Postage.
- Memişoğlu, S. P. (2006). Lise müdürlerinin liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen görüşleri, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6,1790189.
- Nadir, F.(2010).*Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık hakkındaki Düşünceleri* (Yüksek Yüksek Lisans Tezi), Yakın Doğu Üniversitesi: Lefkoşa.
- Nir, A. (2002). *School-based Management and Its Effect On Teacher Commintment*. International Journal İn Education, Volume: 5

- Özkaya, M. (2000). *Bir Lider Olarak Vehbi Koç*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi: Aydın.
- Paksoy, M.(2002). *Çalışma ortamında insan ve toplam kalite yönetimi*. İstanbul, İ.Ü: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Popper, M.(2005). Main principles and practices in leader development.Leadership And Organization Development,26,1;62-72.
- Rich, vd. (2010). *Job Engagement:Antecedents and Effects on job Performance* , Academy Of Managment Journali.
- Rothman, S. ve Jordaan, G.M. E. (2006). *Job Demands, Job Resources and Work Engagemnt of Academic Staff in South Africa Higher Education Institutions*, SA Journal of Industrial Psychology.
- Sergiovanni, T. J.(1991). *Toward aParticularistic Approach Leadership Style*. American Educational Research Journal.
- Simpson, M. R. (2008). *Engagement at Work: AReview Of The Literature*. International Journal Of Nursing Studies.
- Simmons, B. L. (2002). *POSITIVE Pschology at Work : Savoring Challenge and Engagenment*. Oxford: England.
- Stemler, S. (2001). *Özel ve resmi ilköğretim kurumlarının etkili okulun veliler boyutundaki özelliklerine sahip olma düzeyleri (Bursa ili örneği)*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi: Bursa.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*' (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi: İzmir.

- Şeşen, H.(2010). Kontrol aldığı, genel öz yeterlilik iş tatmini ve örgütsel adalet , algısının örgütsel vatandaşlık algısına etkisi: Ankara’da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 195-220.
- Şimşek, A. (2006). *Duygusal Zekânın, Ana-Baba Tutumunun ve Doğum Sırasının Tercih Edilen Liderlik Tarzına Etkisi*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi: Ankara.
- Şişman, M. (2012). *‘Eğitimde mükemmellik arayışı: Etkili okullar’* (3. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tengilimlioğlu, D. (2005). “Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,4 (14): 1-16.
- Türkan, M. (1999). *‘Orta eğitim Öğretmenlerinin Beklenti ve Sorunları’*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Türnüklü, A.(2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*,24,543-559.
- Wiener, Y. (1982). *Comminment in Organizations : A normative view*. Academy Of Management Review.
- Yaman, E.(2010). Psikoşiddete (mobbinge) maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürü ve iklim algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*,10 (1),547-578.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* . Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,14,739.

Zöğ, H. (2007). *'İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki'* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi: İstanbul.

EKLER**EK 1: İLKÖĞRETİM DAİRESİNDEN ALINAN İZİN**

EK 2:**Görüşme Formu**

Merhaba, ben Halil Gaziler. Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü'nde yüksek lisans bölümündeyim. ' okul yöneticilerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin mesleğe adanmışlığına yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi ' konulu yüksek lisans tezim için çalışma yapmaktayım.

Görüşme sonucunda elde edilecek bilgiler, yalnızca araştırma için kullanılacaktır. Sorulara vereceğiniz içten yanıtlar ve bana ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim. İzin verdiğiniz takdirde ses kaydı alınacaktır.

1. Bulduğunuz okuldaki okul müdürünün yöneticilik yönü hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
2. Öğretmenlik mesleğini seçme nedenleriniz nelerdir?
3. Öğretmenlik mesleğinizde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
4. Okul müdürünüzün davranışları sizi nasıl etkilemektedir?

EK 3 :

ÖZGEÇMİŞ

Halil GAZİLER

2 Haziran 1978 tarihinde Türkmenköy’de doğdu. İlköğrenimini Türkmenköy İlkokulu’nda tamamladı. Ortaokulu Akdoğan’da lise öğrenimini ise Gazimağusa’da tamamladı.

1999 yılında Atatürk Öğretmen Akademisi’nin Sınıf Öğretmenliği bölümünden yüksek şeref derecesi ile mezun oldu. 2001 yılında Dipkarpaz İlkokulu’na Sınıf Öğretmeni olarak atandı. 2002 yılına kadar orada sınıf öğretmenliği görevi yaptı. 2002’de Akdoğan Dr. Fazıl Küçük İlkokulu’na atandı.

Halen daha Akdoğan Dr. Fazıl Küçük İlkokulu’nda Sınıf Öğretmeni olarak çalışmakta ve Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Bölümü’nde Yüksek Lisans yapmaktadır.

Adres: Yeniboğaziçi / Gazimağusa

Mail: halilsherife@hotmail.com