

OKUL YÖNETİCİLERİNİN PAYLAŞILAN LİDERLİK DAVRANIŞLARI VE OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (İSTANBUL İLİ KÂĞITHANE İLÇESİ ÖRNEĞİ)

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL HEADS' SHARED LEADERSHIP BEHAVIOR AND THE SCHOOL CLIMATE (ISTANBUL PROVINCE KAĞITHANE DISTRICT EXAMPLE)

Mecit KARA

nigiya@hotmail.com

Mehmet Rıfat Yalman İlkokulu

ORCID: 0000-0002-9394-1170

Gamze YILMAZ

gamzacakir8686@gmail.com

Mehmet Rıfat Yalman İlkokulu

ORCID: 0000-0003-5644-4095

ÖZET

Geliş Tarihi:

25.01.2023

Kabul Tarihi:

30.06.2023

Yayın Tarihi:

30.06.2023

Anahtar Kelimeler

Liderlik davranışları, okul müdürü, okul iklimi, eğitim yönetimi.

Keywords

Leadership behaviors, school principal, school climate, educational administration.

Bu araştırmanın amacı öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışları ve okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırma nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeli altında yürütülmüştür. Araştırmada Aslan (2015) tarafından geliştirilen Okul Örgütlerinde Paylaşılan Liderlik Ölçeği ve Özdere (2017) tarafından geliştirilen Okul İklimi Ölçeği” kullanılmıştır.

Bu araştırmadaki veriler 2022-2023 Eğitim Öğretim yılında İstanbul ili Kağıthane ilçesinde görev yapan 246 gönüllü katılımcılarla yapılan anket çalışması sonucunda oluşturulmuştur.

Araştırma sonucunda İstanbul ilindeki okul müdürlerinin paylaşılan liderlik davranışlarına yönelik öğretmen algılarında; cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı, okul iklimi algılarında ise anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

Her iki ölçeğe yönelik öğretmen algılarında yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Ayrıca araştırmanın bulgularına göre okul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between school principals' shared leadership behaviors and the school climate according to the teacher perceptions. One of the quantitative research models, the relational survey model was used in the research. The Shared Leadership Scale in Educational Organizations developed by Aslan (2015) and the School Climate Scale developed by Özdere (2017) were used in the research.

The data in this research were collected through a survey conducted with 246 volunteer participants working in Kağıthane district of Istanbul, in the 2022-2023 academic year.

With the results of the research, based on the perceptions of the teachers about shared leadership behaviors of the school principals in Istanbul; it was found that there was no significant difference according to the gender variable, while there was a significant difference in school climate perceptions.

In teacher perceptions for both scales, it was determined that there was no significant difference according to the variables of age, professional seniority, and educational background. In addition, according to the research findings, it was revealed that there is a moderately significant positive relationship between school principals' leadership behaviors and the school climate.

Giriş

Eğitim örgütlerinde yöneticilerin örgüt amaçlarını verimli şekilde gerçekleştirebilmek, yöneticilikten ziyade sürekli gelişen ve değişen şartlara uyum sağlayabilmek için paylaşımcı bir liderlik anlayışına sahip olmaları günümüzde kaçınılmaz hale gelmektedir. Liderlik konusunda gerçekleştirilmiş araştırmaların çoğunluğunda paylaşılan liderliğin okulun kalitesinin artmasına fayda bulunduğu görüşü hâkimdir. Okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışları okul ikliminin şekillenmesinde önemli rol oynar çünkü okul müdürünün liderlik davranışlarının belirlediği atmosfer hem öğretmenlere, hem öğrencilere, hem velilere hem de okuldaki diğer personele yansır. Okul iklimi, okulda bulunan kişilerin tutum ve davranışlarıyla ilişkilidir ve okulun kimliğini yansıtmakta dolayısıyla da sınıfın iklimini de etkilemektedir. Personelin işteki memnuniyeti ve bağlılıkları ve örgütte iyi enerji oluşturulması okul yöneticilerinin liderlik davranışlarından etkilenir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışları okulun atmosferine etkisinin önemini yansıtmaktadır (Özdemir, 2013).

Liderlik zamana göre değişik açılardan tanımlanmış olan çok yönlü bir olgudur. Yapılan araştırmalar ve değişik tanımlamalar bulunmakla birlikte liderliğin evrensel olduğu aşikârdır. Keza her toplumda büyük planları yaratan ve o topluma yön veren liderler oluşmuştur. En genel tanımla lidere başkalarını etkileyen kişi; liderliğe de başkalarını etkileme süreci diyebiliriz. Lider bulunduğu zaman ve mekânda özellikle kriz durumlarında olayları fırsata çeviren ve izleyenlerine güven vererek onları rahat hissettiren kişidir. Bass'a (1990) göre ise liderlik, bir topluluktaki kişilerin istemlerini ve algılarını, etkinliğin yapısını ya da tekrardan oluşumunu kapsayan etkileşimdir. Liderliğin vuku bulması bir gruba dâhil olmakla başlayacaktır; zira liderin eyleme geçireceği bir kitleye ihtiyacı vardır. Takipçisi olmayan lider yoktur; lider ve takipçi sürekli bir etkileşim içindedir. Bu etkileşim sürecinde lider de takipçisini etkiler; takipçisi de lideri etkiler. Belirlediği girişim üzerinde grubunu etkileyerek ikna eden ve böylelikle örgütsel amacına ulaşan lider hedeflediği vizyonu yaratabilir. Bennis'e (1995) göre bilgi toplumu liderleri çağın gereklerine uygun toplam kalite yönetimini güçlü bir vizyona sahip olarak geleceği görür ve değişime ayak uydurur. Çalışanını takdir ederek iş performansını artıracak motivasyon yeteneğine sahiptir, yaratıcı ve sistemlidir. Başarıyı deneyimle birleştirir ve hedeflediği vizyona ulaşmaya yardımcı olacak doğru kişilerden oluşan bir kadro oluşturur. Özellikle kriz durumlarında hızlı, doğru ve yerinde kararlar alarak aslında liderliğin olmazsa olmaz özünü gerçekleştirir. Liderlik kavramının farklı tanımlarındaki ortak noktalardan birisi etkileme becerisidir. İçinde bulunduğu grubun hislerine ve değerlerine hitap eden lider kalıcı değişimler yaratabilir. Kısacası liderlik uzun zamandır bilimsel çalışmaların evrensel konusu olsa da, tanımları sürekli değişmiştir. Liderin değişmeyen ortak özellikleri ise değişimden yana oluşturdukları vizyona sahip olmaları, insan odaklı olmaları, astlarını güçlendirerek doğru işler yapan, kararlar geleceği inşa eden; gerektiğinde risk alarak çatışmadan yararlanan yapıda olmalarıdır.

Erdoğan'a (1994) göre liderlik mevkiden çok karakterin eseridir. Liderler özgüvenli, yaratıcı, fikir üretip faaliyete geçen, kişisel davranmaktan ziyade çevreye karşı duyarlı kişilerdir. Eğitim yöneticisinin etkili lider olması, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesinin en önemli koşullarından birisidir. Liderlik özelliklerine sahip olan okul yöneticisi takipçileri olan öğretmen ve öğrenciler üzerinde olumlu etkiye sahip olacaktır. Geleneksel yönetim düzeninden kopmadığı için değişen liderlik rollerini idrak edip uygulayamayan okul yöneticileri öğretmen performansını yönetmede etkili olamamaktadır. Bu bağlamda, yöneticinin sahip olduğu liderlik stilleri oldukça önemli bir değişkendir. Yöneticinin gösterdiği liderlik stili davranışları, takipçileri için model olacaktır. Yönetici davranış modeli olmakla, gelecekte öğrenci ve öğretmenlerin, sergileyecekleri davranışlara kaynaklık edebilecektir. Bursalıoğlu'na (2005) göre örgüt, kurulması iyi bir modele dayanmasına bağlı olan, bir amaç gerçekleştirmek üzere birleşmiş sosyal yapılardır. Örgüt bireylerinin arasında oluşan uyum ve olumlu bağlılık ne kadar güçlü olursa örgüt o kadar kazançlı olur. İletişim örgüt verimliliğinin olmazsa olmaz sürecidir. Örgüt bireyleri arasında oluşan ve paylaşılan değerler, inançlar ve normlar toplamıdır ve bu oluşum epey zaman almaktadır. Örgüt bireyleri arasındaki koordinasyon ve iletişim ne kadar iyi olursa, değişimler ve yeni kararlara o kadar çabuk uyum sağlanır. Kurumdaki örgüt kültürü orada bulunanlar arasındaki etkileşimin niteliğini belirler. Örgütün amaçlarına dayanak oluşturacak hedefler belirleyip olumlu iklim oluşturarak okul kültürünü koruyan lider belirlediği vizyona paralel yol izleyecektir.

Paylaşılan liderlik, kurumda gerçekleştirilen işlerin birlikte ve değişimi meydana getirirken sadece bir kişinin değil tüm örgütün sorumlu olduğu, bireysellikten ziyade; örgütsel bir anlayıştır. Paylaşılan liderlik, kurumda bir bireye devredilen liderlik vazifesinin paydaşlarca paylaşarak liderlik görevlerinin birden çok birey tarafından yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre paylaşım tüm paydaşların ortak gayreti ile meydana gelecektir (Barutçuğil,2019). Paylaşılan liderliğin yerine getirilmesiyle personelin istek ve güdülenmelerinde, iş tatminlerinde, iletişiminde, kurumunu özümseyerek kendini oraya ait hissedip sahiplenmesinde artışların meydana geldiği görülmektedir (Bostancı,2012).

İklim kurumdaki bireylerce hissedilen ve kurumu tanımlayan psikolojik ve gayri resmi havadır. Her kurumun iklimi, onu meydana getiren çalışanların izini taşır. Taymaz'a (2003) göre iklim ve kültür birbirine benzemesine rağmen; örgüt kültürü bireylerin arasında oluşan ve paylaşılan değerler, inançlar ve normları yansıtırken, iklim örgütü oluşturan bireylerin bu yapı içindeki doyum düzeylerini ve ruh hallerini, bireysel algı ve tutumlarını kapsar. Olumlu bir iklime sahip kurumdaki çalışanlar başarıyı yakalayacaktır. Birbirine uyumlu, kuruma aitlik duygusu hisseden çalışanlar, değişikliğe çabuk uyum sağlar, değişime hazır ve vazifesini yerine getirmede isteklidir. Evveli esasında Hawthorne araştırmalarına dayanan örgüt iklimi, örgütteki bireylerin iş tatminleri, güdülenmeleri üzerinde etkilidir. Olumlu örgüt iklimi çalışanların performansını artıracaktır. Bir örgütün iklimine dair bulguları, çalışma ortamındaki iş birliği, aidiyet, motivasyon, eş güdüm, katılımın gözlemesiyle tespit edebiliriz. Şüphesiz açık ve samimi örgüt ikliminde çalışan bireylerde hedeflenen vizyona paralel başarıların elde edildiği gibi, doyurulmuş sosyal ihtiyaçlar da hâkimdir. Aksi durumda ise kapalı iklime sahip bir örgütte ise karşılanmamış sosyal ihtiyaçlar, tek taraflı alınmış kararlar, eksik aidiyet ve iş doyumunu hâkim olacaktır. Varol'a (1989) göre her nasıl çevresel iklim ve hava koşulları insanın ruh halini bazen kasvetli, bazen sevinçli, bazen sıkılgan ve boğucu duruma sokuyorsa; kurumdaki örgüt iklimi de çalışanın psikolojisi üzerinde etkili olacaktır. İş ortamında iyi hisler uyandırıp mutluluk verip motive eden bir havanın olacağı gibi; olumsuz hisler ve mutsuzluk uyandıran bir hava da hâkim olabilir.

Yavuz'a (2006) göre, okul müdürlerinin liderlik davranışları zamana ayak uydurarak çağın gerektirdiği değişime uğrayarak örgütte vuku bulmalıdır. Sanayi toplumundaki otokratik, statükoyu uygulayan geleneksel bir tavırla yönetim uygulayan okul müdürü, elbet bilgi çağındaki değişime ayak uyduramayıp küreselleşme, toplam kalite yönetimi ve örgütsel öğrenme gibi bilgi çağının gerektirdiği liderlik davranışlarını sergileyemez. Çağın sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşmesiyle birlikte okul müdürlerinin rolü de eğitim yöneticiliğinden eğitim liderliğine doğru evrilmiştir. Bu anlamda çağa ayak uyduran bir liderin sadece yasal mevzuatı uygulayıp çarkı döndürmeyi amaçlamak yerine; bununla birlikte uzmanlık gücü, karizmatik güç, bilgiye dayalı gücünü kullanarak çağın gerektirdiği vizyona ayak uydurmalıdır. Kısacası değişimi uygulamak için eğitim yöneticisi önce kendi değişmeli ve astlarına örnek ve ilham olmalıdır.

Lieberman ve Miller'a (1990) göre okul yöneticisi geleneksel bir liderken öğretmenlere emir veren, ödül ve ceza yöntemini uygulayan, yönlendirerek ve yöneterek çalışan bir patron rolündedir. Okul yöneticisi öğretimsel bir liderken öğretimi denetleyen, ekip çalışmasına önem veren, koalisyonlar oluşturan bir kahraman rolündedir. Okul yöneticisi dönüşücü bir liderken, öğretmenleri birer paydaş olarak gören, işbirliği ve güç eşitliğine dayalı çalışan, sorunları işbirliği ile çözen bir eş liderdir.

Paylaşılan liderlikle ilgili alan yazın incelendiğinde bu çalışmanın ilk olmadığı ancak paylaşılan liderlik ile okul iklimi ilişkisi konusu çalışıldığından alanda neredeyse yok denecek kadar az kaynak bulunmaktadır. Bu nedenle çalışılan konunun yerli alan yazınına katkı sağlayarak, paylaşılan liderlik konusunda yapılan çalışmalara destekleyici bir adım niteliği taşıyacağı ön görülmüştür. Ayrıca okullarda paylaşılan liderlik uygulamaları için destekleyici ve geliştirici olabileceği, okul iklimi konusunda okulda görev yapanların bu konu hakkında algılarının oluşacağı ve var olan okul ikliminin gelişmesi, düzenlenmesi veya denetlenmesi konularında destekleyici olabileceği düşüncesi bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda okul müdürlerinin göstermiş oldukları paylaşılan liderlik davranışlarının okul iklimi üzerindeki etkisi bulunduğu düşünülmektedir ve bu hipotezin derinlemesine araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışma sonucunda elde edilecek sonuçlar, okullardaki akademik başarı düzeyinin artırılması, okul iklimi algısının oluşturulması/artırılması ve öğrenmenin geliştirilmesine destek olacak uygulamalar konusunda yardımcı olacağı değerlendirilmektedir. Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışları ve okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Okul müdürlerinin paylaşılan liderlik davranışlarına yönelik öğretmen algıları; cinsiyet mesleki kıdem, öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışları ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Bu araştırmada okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışlarının okul iklimine etkisi ilişkisel tarama yöntemi ile incelenmiştir. Tarama modeli, “geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle belirtmeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey veya nesne; kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanır ve değiştirilmeye çalışılmaz (Karasar, 2009, s.77). İlişkisel tarama modelleri ise iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2009, s.81).

Evren /Örneklem

Bu araştırmanın evreni 2022-2023 Eğitim Öğretim döneminde İstanbul ili Kağıthane ilçesinde görev yapan 2.149 öğretmendir. Araştırma evreninden gönüllü 246 öğretmen bu çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Katılımcılara ilişkin betimsel istatistikler tablo 1’de sunulmuştur.

Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ait demografik bilgileri ve betimlemelerin frekans ve yüzdelik oranları dair istatistikler tabloda sunulmuştur.

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Betimsel İstatistikler

	Değişkenler	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	182	74
	Erkek	64	26
Yaş	26-30	20	8,1
	31-35	68	27,6
	36-40	90	36,6
	41-45	48	19,5
	46 ve üstü	20	8,1
	Mesleki kıdem	4 ve daha az	4
5-10 yıl		51	20,7
11-15 yıl		89	36,2
16-20 yıl		72	29,3
21 ve fazla		30	12,2
Öğrenim durumu	Eğitim enstitüsü	2	0,8
	Yüksekokul	10	4,1
	Fakülte	158	64,2
	Yüksek lisans	74	30,1
	Doktora	2	0,8

Tablo 1 demografik özelliklerde görüldüğü üzere görüşleri alınan öğretmenlerin; 246 öğretmenden 182’si bayan, 64’ü erkektir. 20 öğretmen 26-30 yaş aralığında, 68 öğretmen 31-35 yaş aralığında, 90 öğretmen 36-40 yaş aralığında, 48 öğretmen 41-46 yaş aralığında, 20 öğretmen ise 46 yaş üstüdür. Öğretmenlerin 4 tanesi kıdem olarak 5 yıldan az süreli çalışmış, 51 tanesi 5-10 yıl arası, 89 tanesi 10-15 yıl arası, 72 tanesi 15-20 yıl arası, 30

tanesi 20 yıldan fazla görev yapmıştır. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına ait bulgular; 2 tanesi Eğitim Enstitüsü mezunu, 10 tanesi Yüksekokul, 158 tanesi Fakülte, 74 tanesi yüksek lisans, 2 tanesi de doktora mezunudur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm “Kişisel Bilgi Formu” dur. İkinci bölüm, Okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışlarını ölçmek için Aslan(2015) tarafından Türkçeye uyarlanan “Paylaşılan Liderlik Ölçeği” dir. Üçüncü bölüm ise Özdere(2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Okul İklim Ölçeği” dir.

Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenler tarafından doldurulan ve öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan, araştırmacı tarafından literatür incelenerek hazırlanmış bir formdur. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdemi, öğrenim durumu ve branşı hakkında bu form aracılığıyla bilgi alınmaya çalışılmıştır.

Paylaşılan Liderlik Ölçeği

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin paylaşımcı liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarını belirlemek amacıyla Aslan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan “ Paylaşılan Liderlik Ölçeği 55 maddeden oluşmakta ve ölçeğin alt boyutu bulunmamaktadır. 5’li Likert ölçeği 1 “hiçbir zaman”; 2 “nadiren”; 3 “bazen”; 4 “çoğu zaman”; 5 “her zaman” şeklindedir.

Okul İklimi Ölçeği

Bu araştırmada öğretmenlerin okul iklimi algılarını belirlemek amacıyla Özdere (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan 30 maddelik ölçeğin alt boyutu bulunmamaktadır. 4’lü likert ölçeği (1 “nadiren olur”; 2 “bazen olur” ; 3 “sık sık olur” ; ve 4 “çok sık olur”) şeklindedir.

Verilerin Çözümlemesi

Veriler SPSS 26 paket programı ile bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Verilerin çözümlemesinde, katılımcıların kişisel özellikleri için betimsel analiz yapılmıştır. İki kategorili cinsiyet değişkenine yönelik algılar T-testi uygulanarak bulunmuştur. Daha fazla kategorili olan yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu değişkenlerine yönelik algılar tek yönlü varyans analizi (Oneway ANOVA) testi uygulanarak bulunmuştur. İlişkisel analiz bulgusu ise korelasyon tekniği yoluyla bulunmuştur.

Bulgular

Ölçekler ile değişkenler arasındaki farklılıkları belirlemek için parametrik istatistik yöntemlerinden ikili değişkenler için t testi uygulanmıştır.

Tablo 2. Liderlik Davranışı ve Okul İklimine İlişkin Cinsiyete Göre Bağımsız t Testi

Analizi

		N	Ort	SS	t	df	p
Liderlik davranışı	Kadın	182	3,5688	0,8536	1,553	244	0,122
	Erkek	64	3,3767	0,8438			
Okul iklimi	Kadın		2,5949	0,4356	-2,092	244	0,038
	Erkek		2,7307	0,478			

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyete göre okul iklimi algısı istatistiksel olarak farklılaşmaktadır ($t=-2,092$ $p=.038$). Erkek öğretmenlerin okul iklimi algı puanları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Üç ve daha fazla gruplardan oluşan değişkenler arasındaki farklılıkları belirlemek için parametrik istatistik yöntemlerinden Anova testi kullanılmıştır.

Tablo 3. Liderlik Davranışı ve Okul İklimine İlişkin ANOVA Analizleri

	Varyans	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Yaş	Gruplar arasında	6,869	4	1,717	2,412	0,05
	Gruplar içinde	171,612	241	0,712		
	Toplam	178,481	245			
Mesleki kıdem	Gruplar arasında	6,381	4	1,595	2,234	0,066
	Gruplar içinde	172,1	241	0,714		
	Toplam	178,481	245			
Öğrenim durumu	Gruplar arasında	12,666	4	3,166	4,602	0,001
	Gruplar içinde	165,815	241	0,688		
	Toplam	178,481	245			
Yaş	Gruplar arasında	1,767	4	0,442	2,225	0,067
	Gruplar içinde	47,852	241	0,199		
	Toplam	49,619	245			
Mesleki kıdem	Gruplar arasında	1,429	4	0,357	1,787	0,132
	Gruplar içinde	48,189	241	0,2		
	Toplam	49,619	245			
Öğrenim durumu	Gruplar arasında	0,105	4	0,026	0,128	0,972
	Gruplar içinde	49,513	241	0,205		
	Toplam	49,619	245			

Tablo 3 incelendiğinde dikkate çekici bulgular aşağıdaki gibidir. Okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışları öğretmenlerin öğretim durumuna ($F= 4,602$ $p= 0,001$) göre istatistiksel olarak farklılaşmaktadır.

Okul iklimi ile liderlik davranışları ilişkiye ait bulgu elde etmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4. Liderlik Davranışı ve Okul İklimi Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi

		Liderlik Davranışı	Okul İklimi
Liderlik Davranışı	Pearson Correlation	1	,377**
	Sig. (2-tailed)		0,01
	N	246	246

Tablo 4 incelendiğinde okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik özellikleri ile okul iklimi algısı arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ($r=,377$ $p=0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sonuç

Öğretmenlerin öğretim durumlarına göre okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranışları farklılaşmaktadır. Öğretim düzeyi yüksek olan öğretmenler okul yöneticisinin paylaşılan liderlik davranışları daha düşüktür. Başka bir ifade ile lisans mezunu öğretmenler okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik davranış puanları daha yüksektir. Aslan'ın (2014) araştırma sonuçları da çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Lisans mezunu öğretmenlerin paylaşılan liderlik algılarının ön lisans mezunlarına kıyasla daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, eğitimin, bireydeki farkındalık ve dolayısıyla olması gerekene ilişkin beklenti düzeyini artırma özelliğiyle örtüşen bir sonuçtur ve araştırmada elde edilen bulgunun literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Cinsiyete göre öğretmenlerin okul iklimi algılarında anlamlı bir farklılık vardır. Erkek öğretmenlerin okul iklimi algıları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Başka bir ifade ile erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha pozitif bir okul iklimi algılamaktadır. Şentürk (2010: 98) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin okul iklimi algılarını etkileyen değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, çalışmada cinsiyete göre incelendiği zaman kadın ve erkek öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır. Varlı'nın (2015: 79) yaptığı araştırmalar da bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Yapılan çalışmada da cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 264 kadın ve 178 erkek öğretmen katılmış, araştırmanın sonunda öğretmenlerin okul iklimi algılarının cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik özellikleri ile okul iklimi algısı arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir ifade ile okul yöneticilerin paylaşılan liderlik davranışları ile pozitif okul iklimi arasında olumlu bir ilişki vardır. Okul yöneticileri paylaşılan liderlik davranışları sergiledikçe okul iklimi daha pozitif algılanmaktadır. Paylaşılan liderlik okul iklimine olumlu bir şekilde yansımaktadır.

Sarıççek (2014: 2) tarafından yürütülen ve 400 ilköğretim öğretmenin katıldığı çalışma da bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Yapılan araştırma sonucu öğretmenlerde paylaşılan liderlik algısı ile okul iklimi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Literatürde yer alan çalışmalarda da hem lider üye etkileşimi algısının hem de öğretmenlerin algıladıkları yönetici liderlik tarzlarının okul iklimi algısını etkilediği görülmektedir (Şentürk, 2010: 114; Gültekin, 2012: 4).

Öneriler

Bu sonuçlar ışığında aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyete göre öğretmenlerin okul iklimi algılarında anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır; erkek öğretmenlerin okul iklimi algıları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu bağlamda, araştırmacılara yönelik öneri olarak erkek öğretmenlerin olumlu iklim algılarındaki sebeplerin nitel olarak araştırılması önerilebilir. Uygulamaya yönelik öneri olarak; kadın öğretmenlerin düşük okul iklimi algılarını düzenlemeye yönelik psikososyal eğitim seminerleri verilebilir.

Okul yöneticilerinin paylaşılan liderlik özellikleri ile okul iklimi algısı arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda uygulamaya yönelik araştırma olarak; Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü bünyesinde düzenlenen hizmet içi eğitimler yoluyla okul yöneticilerine paylaşılan liderliğin önemi fark ettirilerek; paylaşılan liderlik davranışlarını geliştirilebilir.

Araştırmacılara yönelik bir öneri olarak; bu araştırma farklı evrenlerde ve öğretmenin yöneticiyle çalışma süresi, resmi ve özel okul türünde çalışan öğretmen görüşleri gibi farklı değişkenler ele alınarak çerçeve genişletilip daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilir.

Kaynakça

- Aslan, M. & Ağiroğlu Bakır, A. (2014). Public and private school teachers' opinions about distributed leadership . *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 121-141. <https://doi.org/10.17679/iuefd.75431>
- Barutçugil, İ. (2019). *Liderlik*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bass, B. (1990). Liderlik. M. Özdemir.(Akt). *Eğitim yönetimi* (s.200) . Ankara: Anı yayıncılık
- Bayrak, C. (2003). Bir Sistem Olarak Okul. Ö. Demirel & Z. Kaya (Ed.), *Öğretmenlik mesleğine giriş* (s. 185-229) içinde. Ankara:Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bennis, W. (1995). Lider olmanın temel ilkeleri stratejik yönetim ve liderlik. M. Özel (Çev.), İstanbul:İz Yayıncılık.
- Bostancı, A. B. (2012). Paylaşılan liderlik algısı ölçeğinin Türkçeye uyarlaması. *International Journal of Human Sciences*, (9)2, 1619-1632.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özdemir, S. (Ed.). (2013). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çelik, V. (2002). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (1993). *Eğitim terimleri sözlüğü*. Ankara: Usem Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1994). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: Doğan Basımevi.

- French, J. R. P., Jr., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.)
- Güçlü, N. ve Özden, S. (2000). Etkili okullar ve öğretim liderliği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 67-68.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları. 17. Baskı.
- Lieberman, A., & Miller, L. (1991). Revisiting the social realities of teaching.
- Sarıçiçek, L. (2014). *Gaziantep ili Şehitkâmil ilçesi'ndeki ilkokullarda öğretmen görüşlerine göre paylaşılan liderlik ve okul iklimi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Şentürk, C. (2010). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul ikliminin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Taymaz, Haydar. (2003). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Varlı, S. (2015). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi ilişkisi: Sakarya ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 49 (1), 198-222.
- Yavuz, M. (2006). *İlköğretim okulu müdürlerinden beklenen roller ve karşılanma düzeyleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.

EXTENDED SUMMARY