

Okul yöneticilerinin sosyal hayatının incelenmesi¹

Serap Çimşir² İbrahim Hakan Karataş³

Bahri Aydın⁴ Mevlüt Kara⁵

Öz: Okul yöneticileri; kurumlarının gelişimi, değişimi ve rekabet gücünü artırabilmek için mesleki gelişim kadar sosyal gelişime de ihtiyaç duyarlar. Okul yöneticiliği, iş yükü ve sorumluluk alanlarının genişliği itibarıyla oldukça yorucu bir görevdir. Bu araştırmanın amacı; Türkiye’deki okul yöneticilerinin sosyal hayatlarını kendi perspektiflerine göre betimlemektir. Tarama modeline göre tasarlanan bu çalışmanın örneklemini Türkiye genelinde 324 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmada verileri toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılarak frekans ve yüzde değerleri raporlanmıştır. Elde edilen verilere göre katılımcı okul yöneticilerinin; sendikalaşma oranının oldukça yüksek olduğu ancak dernek vb. sivil örgütlenmeye mesafeli oldukları, sosyal medya ağlarını genellikle kişisel etkileşim ve eğlenme ağırlıklı kullandıkları, boş zamanlarını daha çok aileleriyle, günlük aktivitelerle geçirdikleri ve hobi kültürlerinin zayıf olduğu belirlenmiştir. Çalışmada okul yöneticilerinin sosyal hayatlarını geliştirmeye yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Okul, okul yöneticileri, sosyal hayat, tarama modeli.*

Examining the social life of school administrators

Abstract: School administrators need social development as well as professional development in order to increase the development, change and competitiveness of their institutions. School management is a very tiring task due to its workload and the breadth of its responsibilities. The aim of this research is to describe the social lives of school administrators in Turkey according to their own perspectives. The sample of this study, which was designed according to the survey model, consists of 324 school administrators throughout Turkey. A questionnaire form developed by the researchers was used to collect data in the study. Frequency and percentage values were reported by using SPSS statistical program in the analysis of the data. According to the data obtained from the “Social Life Questionnaire” applied, the participant school administrators; the unionization rate is quite high, but they are distant from associations and civil organizations, and they generally use social media networks for personal interaction and entertainment; It has been determined that they spend their free time mostly with their families and simple activities and their hobby culture is weak. In the study, suggestions were presented to improve the social lives of school administrators.

Keywords: *Administrators, school, school administrators, social life, survey model.*

¹ Bu araştırma, Öncü Okul Yöneticileri Derneği adına Karataş, Aydın ve Kara tarafından hazırlanan Türkiye Okul Yöneticileri Raporu’nun (2020) veri setinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

² Dr. MEB, serapkr@gmail.com, ORCID:0000-0002-6876-0087

³ Prof. Dr. İstanbul Medeniyet Üniversitesi, ihkaratas@gmail.com, ORCID:0000-0001-5569-014X

⁴ Prof. Dr. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, bahriaydin@ibu.edu.tr, OCID:0000-0002-1720-6334

⁵ Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, mevlutkara85@gmail.com, ORCID:0000-0002-6381-5288

Giriş

Okul yöneticiliği, eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde kritik öneme sahiptir. Son yıllarda yapılan çalışmalar okul yöneticilerinin, okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesinde, öğrenci ve öğretmenlerin performansı üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir (Balyer, 2013). Okul yöneticiliği, kuram ve uygulamanın bir arada ele alınmasını gerektiren disiplinlerarası bir alandır. Bu nedenle okul yöneticilerinin, bu kritik görevlerini başarıyla yerine getirmeleri için ne tür mesleki bilgi, beceri ve yeterliliklere sahip olmaları gerektiği, ilgili alanyazının üzerinde durduğu öncelikli konulardandır. Okul yöneticiliği; iş yükü, sorumlulukların ağırlığı, görevin karmaşık yapısı ve muhatap olunan kitlenin çeşitliliği gibi nedenlerle yorucu bir görevdir. Ayrıca sosyal hayatta, bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler, okul yöneticilerinin kişisel ve sosyal açıdan da yeni yetkinliklere sahip olmalarını gerektirmektedir.

Okul yöneticisi, ders okutmanın yanında ikinci görev olarak, okulu idare ve sevk işlerini yürüten, asıl görev tanımı öğretmenlerlik olan, müdür, müdür başyardımcısı ile müdür yardımcısı olarak tanımlanmaktadır (Karayaman vd. 2021). Okulların belirli hedeflere ulaşması, etkililik düzeyi, büyük ölçüde eğitim-öğretim programlarının ve okul etkinliklerinin uygulanmasından sorumlu öğretmen ve yöneticilerin etkinliğine bağlıdır. Bu nedenle okulların kilit unsurlarından biri olarak okul yöneticilerinin sorumluluk alanının fazla olduğu söylenebilir (Balci, 1993; akt. Çakır, 2022). Okul yöneticilerinin yeterlikleri, tutumları, uygulamaları ve inançları, okulun kültürünü, iklimini ve paydaşların davranışlarını etkileyen faktörlerdendir (Praisner, 2003). Hayat kalitesi genel olarak bireylerin psikolojik, fiziksel, çevresel ve sosyal alanlarda iyi olma durumlarını betimleyen genel bir kavramdır. Okul yöneticilerinin özel hayatını etkileyen etmenler, okullardaki öğrenci nüfusu, okul sisteminin çok paydaşlı ve bürokratik yapısı, yöneticilik mesleğinin doğasındaki zorluklar ve okul yönetiminin gerektirdiği üst düzey yeterlilik çoğu zaman okul yöneticilerinin yaşam kalitelerinin düşmesine ve dolayısıyla kendilerinden beklenen yönetim faaliyetlerini yerine getirememelerine sebep olabilmektedir (Louis, 1998). Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, okul yöneticilerinin sosyal hayatının araştırılmasının önemli bir ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Okul yöneticileri, eğitim kurumlarının gelişmesi, değişimi ve rekabet gücünü artırabilmek için mesleki gelişim kadar sosyal gelişim ihtiyacı da duyarlar. Bu nedenle bu çalışmada, okul yöneticilerinin sosyal hayatlarının dinamikleri ve işleyişini ortaya çıkarmak, yöneticilerin sosyal hayatlarını kendi perspektiflerinden yola çıkarak değerlendirmek amaçlanmıştır. Çalışmada ilgili literatür kapsamında sosyal hayat kavramı, mesleki performansla ilgisi ve okul yöneticilerinin sosyal hayatı açıklanmıştır.

Sosyal Hayat

Hayat, kişinin iş yerinde ve iş yeri dışında geçirdiği zamanı tanımlar (Christopher, 1999; akt. Yılmaz & Altınok, 2009). Özellikle gelişmiş ülkelerde özel hayat iş hayatının karşıtı olarak kabul edilmektedir. İş ile serbest zamanlar birbirinden tamamen ayrıdır. Fakat bu ayrım artık yavaş yavaş ortadan kalkmakta; iş ile özel hayatın birbirinin içine girdiği daha kompleks bir yaşam tarzı yaygınlaşmaktadır. Bu durumda birey iş-yaşam dengesi kurmaya çalışmaktadır. İş-yaşam dengesi, iş ile yaşam arasındaki öncelikleri içeren bir kavramdır. İş, kariyer ve uğraşları kapsarken; yaşam, sağlık, neşe, dinlenme, aile ve ruhsal gelişimi kapsamaktadır (Sharma & Nayak, 2016, s.117). Bireyin iş dışında kalan yaşamı özel hayat, aile hayatı ve sosyal hayat olmak üzere üç boyutta incelenebilir. Bununla beraber modern toplumlarda, kişisel kimlik ile belirli bir yaşam tarzını gösteren günlük yapılanlar arasındaki çizgi birbirinin içine girmiştir (Giddens, 1991). Özel hayat, 'kişinin kendine özgü yaşayışı, yaşama tarzı, kendisini ilgilendiren tutum ve davranışlar' olarak tanımlanmaktadır (TDK Türkçe Sözlük, 2005, s.155). Özel hayat kişilerin herkesle paylaşmadığı, güvendiği kişiler dışında herkesten gizli tuttuğu ve hukuken korunan yaşam alanıdır (Kılıçoğlu, 2008, s.112). Özel hayat, eğitim, yeme içme, giyim tarzı kadar; kültürel ilgileri, kişisel ilişkileri ve serbest zaman aktivitelerini de kapsadığı söylenebilir.

Özel ve sosyal hayat açısından yaşam tarzı da önemli bir kavram olarak değerlendirilebilir. Giuffr e & DiGeronimo'a (1999) göre, kişinin yaşam tarzı sağlık, dostluk, dini, politik vb. konulardaki görüşlerini içermektedir ve bu boyutlar, kişinin yaşam tarzını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Yaşam tarzı, bireyin değerleri, tutumları ve dünya görüşünün bir yansımasıdır. Bu haliyle yaşam tarzı, kişinin kendine yönelik algısının oluşmasının bir aracıdır ve kişisel kimliği yansıtan kültürel sembollerini yaratır. Yaşam tarzı tamamıyla kişisel bir tercih olarak oluşturulmaz. Kişiyi çevreleyen sistemler birey için uygun olan yaşam tarzı tercihlerini sınırlandırır (Spaargaren & VanVliet, 2000). Medya da bireylere yeni yaşam ortamlarına sahip olmada, değişen yaşamın değişen araçlarını kullanmada ve yeni yaşam biçimlerine geçişte yol göstericidir (Vural, 2000). Kişinin biyolojik ve ruhsal sağlığı, yakın çevresi, teknolojiyi kullanma amacı, sosyal sınıf ve yaşıdığı şehir yaşam tarzı üzerinde etkili olabilir.

Sosyal hayatın, en geniş anlamıyla bireyin mesleki hayatının dışında kalan hayatı ifade ettiği söylenbilir. Sosyal hayat, özellikle kişisel kimliği destekleyen kişisel tercihlerin bir  zeti olarak görülür ve hayatın akışı anlamına gelir. Özellikle sosyal çevre, kişiye bazı sorumluklar yüklediği gibi bazı beklentileri de oluşturur.

Sosyal Hayat ve Mesleki Performans

Sosyal hayatın mesleki performansla ilişkisi, önceleri kadın çalışanların hamilelik, doğum,  ocuk sahibi olma ve ailevi sorumluklarının dengelenmesi açılarından gündeme gelmiş ve iş-yaşam dengesi kavramıyla açıklanmıştır. Son 20-30 yılda erkek-kadın, evli-bek r, genç-yetişkin çalışan her bireyin mesleki performansı ve verimliliği açılarından, sosyal hayatın mesleki performansla ilişkisi araştırmacıların gündeminde dir. Bu alandaki araştırmalar, işin sosyal hayat üzerindeki etkilerini ortaya koymaya çalışırken sosyal hayatın da iş üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmaktadır (Ferguson vd. 2012). Bu araştırmaların genellikle aile yaşamına odaklandığı da görülmektedir (Carlson & Kacmar, 2000). Greenhaus vd. (2003) iş-yaşam dengesini, bireyin iş ve aile rolleri ile eşit oranda meşgul olması ve eşit tatmin olması olarak tanımlamaktadır. Uzun  alışma saatleri uygulaması birçok ülkede yürütülmekte ve bu durum aile için ayrılan zamanı azaltmakta, çalışanların sosyal yaşamını bozmaktadır (La Valle vd. 2002; akt. Naithani & Jha, 2009). Iř-aile dengesi hem iş hem de aile açısından kritik öneme sahiptir: iş tatmini, işe bağlılık, aile tatmini, ailedeki performans ve ailevi görevlerin yerine getirilmesi açısından iş-aile dengesinin kurulması gerektiği kabul edilmekte ve bu amaçla kurumlar da çalışanlar lehine düzenlemeler yapmaktadırlar (Carlson vd. 2009). Iř-yaşam dengesinin sağlanabilmesi, işe ve yaşama ayrılan zamanın, ilginin ve tatminin dengelenmesi ile mümkündür (Greenhaus vd. 2003). Bu dengeyi sağlamak işin ve ailenin önceliğine karar vermek, okul yöneticileri için daha önemli olduğu belirtilebilir.

1950 sonrası için iş ve aile yaşamı etkileyen iş ile ilgili faktörler; (1) uzun çalışma kültürü ve ücretsiz fazla mesai, (2) zaman sıklıklığı, (3) daha kısa çalışma saatleri isteği, (4) yarı zamanlı çalışan sayısındaki artış, (5) iş yoğunluğu ve stress, (6)  alışma s resinin değişmesi olarak sıralanmaktadır (Naithani & JHA, 2009). Bu faktörler okul yöneticileri bağlamında değerlendirildiğinde, okul yöneticilerinin öğretmenlere kıyasla daha uzun mesai ve iş yoğunluğu gibi nedenlerle sosyal yaşamlarının olumsuz etkilenebileceği, bu durumun zamanla sorunlara yol açabileceği, iş veriminin düşmesine ve motivasyonun azalmasına dahası tükenmişliğe neden olabileceği söylenbilir.

Okul Yöneticilerinin Sosyal Hayatı

Günümüzde okul müdürlerinin rolleri politik, sosyo-ekonomik ve teknolojik değişimlere bağlı olarak geçmişe oranla daha karmaşık hale gelmiştir. Okul müdürlerinin birçok alanda liderlik yeterliliği kazanmaları, daha çok şey bilmeleri ve yapmaları kaçınılmaz olmuştur (Gümüşeli, 2001).  ağın beklentilerine uygun, donanımlı, nitelikli insan yetişmesinde yetkili kurumlar okullardır; okulların lideri ve yönlendiricisi okul yöneticileridir. Okul yöneticilerinin sosyal

hayatı, araştırmanın çerçevesi ile ilişkili olarak, kişilik yapısı, ilgi alanının genişliği, sosyal liderlik, yaşam doyumu ve tükenmişlik başlıkları altında ele alınabilir.

1) Kişilik yapısı

Her birey, özgün bir kişilik yapısına sahiptir. Kişilik, birey ile onun sosyal ve doğal çevresi arasındaki etkileşim sonucu şekillenmektedir. Ancak, sosyal çevrenin kişilik üzerindeki etkisi fiziksel çevreden daha fazladır (Sarıtaş, 1997). Kişilik özellikleri liderler için önemlidir (Erçetin, 1997; Korkmaz, 2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri açısından dışa veya içe dönük olmasının sosyal hayatı açısından belirleyici olduğu söylenebilir. Zel'e (2006) göre, içe dönük olanlar sessizdir, çevreye karşı kapalıdır ve insanlarla kolay iletişime geçemezler; dışa dönük olanlar ise, insancıldır, cana yakındır ve kolay iletişime geçebilirler.

Sağlıklı ve dengeli bir kişiliğe sahip olan bireyler hem özel hem de örgütsel yaşamlarında başarılı olabilmektedir. Mesleki açıdan bilgili olmak iş başarısı için yeterli sayılmaz. Bilginin yanında bazı tutum ve davranışlara da sahip olmak gerekir. İş ortamında, yöneticiyle işgörenler arasında meslektaş ve ast-üst ilişkilerinin kurulabilmesi, sürdürülebilmesi, kurum hedeflerinin gerçekleşmesi, yönetsel süreçlerin işlevsellik kazanabilmesi, büyük ölçüde kurum üyelerinin kişilik özellikleriyle ilgilidir. Okul yöneticilerinin de mesleki performansları ve yeterlilikleri kişilik özellikleri ile ilişkilidir (Sarıtaş, 1997). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri; okul iklimini, kurum içi iletişimi, öğretmen motivasyonunu, eğitimde kaliteyi, yöneticinin özel hayatını ve iş hayatını etkileyeceği için oldukça önemlidir.

2) İlgi alanının genişliği

İş yükü kurum açısından verimliliği, bireysel açıdan ise işi yapmak için harcanan zaman ve enerjiyi ifade eder (Ardıç & Polatçı, 2009). Okul yöneticilerinin okulda geçirdikleri zaman öğretmenlere göre fazladır, ayrıca ilgi alanı ve sorumlulukları geniş olduğundan iş yükleri de öğretmenlerden fazladır. Öğretmen okul ortamında sadece kendi öğrencileri, velileri ve belirlediği meslektaşları ile muhatap olurken; okul yöneticisi okuldaki tüm öğrenciler, veliler, öğretmenler ve diğer okul çalışanları ile muhatap olmak durumundadır. Okul yöneticilerinin, yürütmek zorunda oldukları işlerin çeşitliliği, muhatap oldukları kitlenin genişliği ve gerçekleştirmeleri gereken hedeflerin karmaşıklığı gibi nedenlerle geniş bir ilgi alanına sahip olmaları gerekmektedir (Güçlü, 1996). İlgi alanlarını genişleten yöneticilerin okula ilişkin daha isabetli kararlar verebileceği, kurumu geliştirecek girişimlerde bulunabileceği belirtilebilir. Okul yöneticilerinin okulda geçirdikleri süre kadar okul dışı sosyal ortamlarda zaman geçirmelerini sağlamak, onların ilgi alanlarını genişletmeyi sağlayabilir.

3) Sosyal liderlik

Okul yöneticileri, öğretmen, öğrenci, veli, diğer eğitim paydaşları ve toplumun her kesimiyle iletişim kurmak durumundadır. Görevleri gereği okul yöneticilerinden eğitim kadrosuna, öğrencilere ve okul toplumunu oluşturan diğer kesimlere vizyon verecek bir liderlik yapmaları beklenmektedir. Bu yönüyle okul yöneticiliği aynı zamanda bir sosyal sermaye liderliği olarak değerlendirilebilir. Cohen ve Prusak (2001), sosyal sermaye unsurlarını aidiyet, bağlılık, ilişkiler, güven ve grup yapıları olarak belirlemiş ve sosyal sermaye liderliğinin temel rolünü bu temel değerleri korumak, geliştirmek veya bunlara zarar vermemek olarak açıklamıştır. Sosyal sermaye liderlerinin önemli bir sorumluluğu, işgörelere ortak mekân ve zaman imkânları sunmaktır. Bilgi paylaşımının önem taşıdığı okullarda bilgi, deneyim ve fikirlerin paylaşıldığı sosyal bağlantılar önemlidir. Sosyal sermaye liderleri bunun farkında olarak, karşılıklılık ve güven duygularını güçlendirerek bilgi paylaşımı olanaklarını artırır (Cohen & Prusak, 2001). O halde okul yöneticilerinin öncelikli sorumluluğunun, güven temelli etkileşim imkânlarını artırmak olduğu söylenebilir (Ekinci & Karakuş, 2011). Ayrıca okul yöneticisinin

kendi sosyal yaşamındaki olumlu deneyimleri, iletişimi ve paylaşımları okul ortamındaki sosyal sermayeyi daha iyi yönetmesini etkileyebilir.

4) Yaşam doyumu

Yaşam doyumu, bireyin yaşamıyla ilişkili beklentileri ve bunların karşılanma düzeyi ile ortaya çıkan durumdur (Christopher, 1999; akt. Yılmaz & Altınok, 2009). Yaşam doyumu iyi olma hali, mutluluk ve moral ile ilişkilidir (Karabulut & Özer, 2003). Bireyin yaşama bakışı, yaşama ait beklentisi ve bunun karşılanma düzeyinin neden olduğu psikolojik bir durum olan yaşam doyumu ile bireyin hayatla etkileşiminin zayıf olmasının sebep olduğu yalnızlık duygusu örgütsel yaşamı etkileyebilir. Bu durum, okul yöneticileri için de geçerli olabilir (Yılmaz & Altınok, 2009). Araştırmalar okul yöneticilerinin mutlu ve neşeli olması, hayata olumlu bakması gibi duygusal özelliklerinin örgüt ortamına olumlu yansımaları olabileceğini göstermektedir (Goleman vd. 2002). Okul yöneticileri genellikle öğretmenler odasından ayrı kendi odalarında çalıştıkları için yalnızlık duygusu yaşayabilir ve bu durum sosyal yaşamlarını, okul ve aile ortamındaki ilişkilerini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca okul içindeki yaşamlarından daha çok okul dışındaki yaşamları onlara yaşam doyumu sağlayabilir.

5) Tükenmişlik

Toplumsal rollerdeki değişim, rekabete dayalı iş ortamı, toplumun karmaşık yapısı, kişiler arası iletişimdeki sorunlar, yalnızlık duygusu gibi durumlar kişinin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etki edebilir. Bu olumsuz etkilerin doğal bir sonucu tükenmişlik olarak ifade edilmektedir (Dönmez & Güven, 2001). Tükenmişlik, fiziksel/duygusal tükenme, başarısızlık duygusu ve hizmet verilen kişilere karşı hissedilen güçlü bir duyarsızlaşma boyutlarından oluşmaktadır (Friedman, 1995; akt. Özer vd. 2012). Genel olarak tükenmişliğin insanlara yardım sunan mesleklerde ve duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışanlarda daha çok yaşandığı bilinmektedir. Yöneticilik, özellikle okul yöneticiliği de bu mesleklerden biridir. Okul yöneticilerinin çalışma koşulları göz önüne alındığında, okul ortamında tükenmişliğe neden olabilecek birçok durumla karşı karşıya kalabilmektedir. Tükenmişlik yaşayan okul yöneticisinin çevresiyle ilişkileri bozulabilir, kurumundaki başarısı ve verimi düşebilir; bu durum eğitim kurumuna olumsuzluk olarak yansiyabilir (Dönmez & Güven, 2001). Wax & Hales, (1984; akt. Özer vd. 2012), okul yöneticilerinin beklentiler, motivasyon, başarı, ilişkiler, zaman, psikolojik-fiziksel durum gibi değişkenler sebebiyle tükenmişlik yaşadığını belirtmektedir. Okulun eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinin takibi, okulu geliştirmeye yönelik çalışmalar gibi önemli sorumluluklar, yöneticilerde tükenmişliğe neden olabileceği ve bunun okul iklimine olumsuz yansımaları olabileceği söylenebilir.

Araştırmanın Önemi

Okul yöneticilerinden mesleki gereklilikleri yerine getirebilmek için, toplumsal yaşamın dinamiklerinin farkında olmaları ve okulu bu gerçekler doğrultusunda yönlendirmeleri beklenmektedir. Okul yöneticilerinin mesleki performanslarının yüksek olması için fiziksel olarak iyi görünümlü, biyolojik olarak sağlıklı, ruhsal açıdan huzurlu ve sosyal açıdan donanımlı olmaları beklenmektedir. Alanyazında okul yöneticileri üzerine çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Okul yöneticileri ile ilgili olarak tükenmişlik konusu ve nedenleri (Whitaker, 1996; Aksu & Baysal, 2005), okul yöneticilerinin liderliği (Çakır, 2022; Korkmaz, 2006), yöneticilerin yalnızlıkları ile yaşam doyumları (Yılmaz & Altınok, 2009), okul yöneticilerinin özel ve günlük yaşamları (Karayaman vd. 2022) üzerine yapılan çalışmalar dikkati çekmiştir. Ancak alanyazında Türkiye'deki okul yöneticilerinin sosyal yaşamını, kurum içi ve kurum dışı etkinlikler bağlamında, okul yöneticilerinin kendi perspektifinden ele alan betimsel bir araştırma dikkati çekmemiştir. Bu çalışmada, okul yöneticilerinin sosyal hayatlarının dinamiklerini ve işleyişini ortaya çıkarmak, yöneticilerin sosyal hayatlarını kendi bakış açılarıyla betimlemek amaçlanmıştır. Bu çalışmanın öğretmenlere, okul yöneticisi olduklarında

sosyal hayatında ne gibi farklılıklar oluşacağına yönelik fikir sunacağı ve yöneticilikteki performanslarını öngörmeyi sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın okul yöneticilerinin mesleki performanslarını artırabilmek ve huzurlu bir yaşam sürmelerini sağlamak amacıyla sosyal hayatlarını geliştirmeleri için neler yapılması gerektiğine dair çalışmalara rehberlik edeceği düşünülmektedir. Okul yöneticilerinin sosyal hayatının kurum kültürü, öğrenci ve öğretmen performansı üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda bu araştırma sonuçlarının hem uygulayıcılara hem yetkililere hem de araştırmacılara yol gösterici olacağı belirtilebilir. Dolayısıyla bu araştırmanın, okul yöneticilerinin sosyal hayatına ilişkin bilimsel veriye katkı sağlayacak ve yapılacak yeni araştırmalara yol gösterici olması beklenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın problem cümlesi “Türkiye’deki okul yöneticilerinin sosyal hayatları nasıldır?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’deki okul yöneticilerinin sosyal hayatlarını, kendi perspektiflerine göre betimlemektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır: Okul yöneticilerinin (a) sivil toplum üyelik, (b) sosyal medya ağlarını kullanım, (c) boş zamanlarını değerlendirme ve (ç) hobi durumları nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Tarama yöntemine göre kurgulanan bu araştırma; Türkiye’deki okul yöneticilerinin sosyal yaşamlarını, okul yöneticilerinin perspektifinden incelemeyi amaçlayan betimsel bir çalışmadır. Betimsel çalışmalar, genel olarak evren içinden seçilen bir örneklem kullanarak, bu evren ile ilgili genel bir fikre varmak amacıyla kullanılmaktadır (Karasar, 2008). Bu araştırmalarda tarama yöntemi kullanılmakta, hakkında bilgi toplanmak istenilen kişiler/olaylar doğal seyri içinde değerlendirilmektedir. Bu çalışmada, Türkiye’deki okul yöneticilerinin sosyal yaşam durumlarının incelenmesi ve genel bir veri elde edilmesi amaçlanmıştır.

Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini resmi ve özel okullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Büyüköztürk (2002), örneklem büyüklüğünün gözlenen değişken sayısının en az 5 katı olması gerektiğini belirtmektedir. Araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formunda 56 madde olduğu dikkate alındığında, 280 kişilik bir örneklem sayısının yeterli olacağı görülmektedir. Mevcut araştırmada ise basit seçkisiz örnekleme yöntemine göre seçilen 324 okul yöneticisi örnekleme oluşturmuştur. Bu araştırmanın çalışma grubunu; Türkiye’deki okul yöneticileri evreninden, basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle, bir okul yöneticileri derneği üye havuzundan yararlanılarak Türkiye geneline duyurulan “Sosyal Anket Formu”na gönüllü katılım sağlayan okul yöneticileri oluşturmuştur. Basit tesadüfi örneklemede, evreni oluşturan herkesin çalışmaya katılma şansı eşittir (Arıkan, 2004). Bu araştırmanın katılımcıları 324 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Bu araştırmaya katılan okul yöneticilerinin demografik durumları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1’de katılımcı okul yöneticilerinin çoğunun kadın ve 41-50 yaş aralığında olduğu; büyük çoğunluğun devlet okulunda görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların kurum türlerine göre tüm kurum türlerini kapsayacak şekilde dağılım gösterdikleri görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veriler, Türkiye genelinde 324 okul yöneticisinden, araştırmacılar tarafından uzman görüşleri alınarak geliştirilmiş online bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Ölçme aracının “Demografik Bilgiler” bölümünde cinsiyet, yaş, görev, kurum mülkiyeti ve kurum düzeyi

değişkenleri sorulmuştur. “*Sosyal Hayat Anketi*” bölümünde katılımcıların sivil toplum, sosyal ağlar, boş zaman ve hobi durumlarına ilişkin sorular yer almaktadır.

Tablo 1. *Katılımcı Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri*

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	241	74,24
	Erkek	83	25,76
Yaş	30 yaş ve altı	23	7,1
	31-35 yaş	37	11,4
	36-40 yaş	65	20,1
	41-50 yaş	132	40,7
	51 yaş ve üstü	67	20,7
Görev	Müdür	149	44,07
	Müdür Yardımcısı	145	44,24
	Müdür Başyardımcısı	11	5,70
	Müdür Yetkili Öğretmen	19	5,76
Kurum Mülkiyeti	Resmi	302	93,2
	Özel	22	6,8
Kurum Seviyesi	Okulöncesi	13	40
	İlkokul	64	19,8
	Ortaokul	66	20,4
	Lise	154	47,5
	Diğer	27	8,3

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada veriler, araştırmacılar tarafından hazırlanan “*Sosyal Hayat Anketi*”nin Türkiye geneline duyurulması ile çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan anket formu toplam 452 okul yöneticisine ulaştırılmıştır, bu okul yöneticilerinden 345’i gönüllü olarak anketi cevaplamıştır. Cevaplanan anket formları araştırmacılar tarafından incelendikten sonra, bu formlardan 21’inde eksik veri olduğu görülmüş ve bu formlar değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece 324 anket formu araştırmaya dâhil edilmiştir. Çalışmada elde edilen veriler başka bir değişkenle ilişkilendirilmemiş, farklı değişkenleri yordama durumuna bakılmamış; veriler temel istatistiksel yöntemlerle [frekans (*f*) ve yüzde (%)] değerlendirilip yorumlanmıştır.

Bulgular

Bu çalışmada okul yöneticilerinin sosyal hayatına ilişkin veriler, araştırma soruları doğrultusunda, okul yöneticilerinin (1) sivil toplum üyelikleri, (2) sosyal medya ağlarını kullanımları, (3) boş zamanlarını değerlendirme ve (4) hobi durumları olarak dört başlık altında sunulmuştur. Bu bölümde elde edilen veriler tablolandırılmış ve açıklanmıştır.

1. Okul Yöneticilerinin Sivil Toplum Üyelik Durumları

Bu başlık altında okul yöneticilerinin STK ve sendika üyelik durumları belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 2 incelendiğinde katılımcı yöneticilerin çoğunun (%50,91) hiçbir STK’ya üye olmadığı; büyük çoğunluğunun (%83,94) bir sendikaya üye olduğu görülmektedir. Okul yöneticileri, eğitim kurumlarına liderlik eden ve önemli kesime rol model olan yüksek eğitilmiş sosyal bir gruptur. Buna rağmen okul yöneticilerinin yarısından fazlasının STK üyesi olmaması, okul yöneticileri arasında sivil örgütlenme kültürünün zayıf olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan sendika üyeliği oranı oldukça yüksektir. Sendika üyeliğinin, okul yöneticiliği yapanlar arasında yüksek oldukça ilginçtir.

Tablo 2. Katılımcıların üye olduğu STK ve Sendikalara İlişkin Bulgular

STK SENDİKA	f	%
Bir STK'ya (dernek, vakıf vb.) üye misiniz?		
Evet	147	44,55
Hayır, hiç üye olmadım.	168	50,91
Daha önce üyeydim, ayrıldım.	15	4,55
Bir sendikaya üye misiniz?		
Evet	277	83,94
Hayır, hiç üye olmadım.	30	9,09
Daha önce üyeydim, ayrıldım.	23	6,97

(F: Frekans, %:Yüzde)

2. Okul Yöneticilerinin Sosyal Medya Ağlarını Kullanım Durumları

Bu başlık altında okul yöneticilerinin sosyal medya ağlarını kullanma alışkanlıkları, kullanılan medya ağı, kullanım amacı ve süresi bakımlarından ele alınmıştır.

Tablo 3. Katılımcıların Sosyal Medya Ağları Kullanım Durumlarına İlişkin Bulgular

SOSYAL MEDYA AĞLARI	f	%
Sosyal medya hesabınız var mı? Kaç ağda hesabınız var?		
Sosyal ağ hesabım yok.	21	6,36
1 ağ	71	21,52
2 farklı ağ	84	25,45
3 farklı ağ	119	36,06
4 ve daha fazla	35	10,61
Sosyal medya ağlarına günde kaç saat ayırıyorsunuz?		
Hiç kullanmıyorum.	24	7,27
Günde 1 saatten az	144	43,64
Günde 1-3 saat arası	143	43,33
Günde 3 saatten fazla	19	5,76
Sosyal medya ağlarını ne amaçla kullanıyorsunuz?		
Kullanmıyorum.	24	7,27
Merak ve eğlenme	139	42,12
Gündemi izleme	263	79,70
Sosyal çevre edinme	33	10,00
İş ağını geliştirme	98	29,70
Mesleki gelişim	7	2,12
Diğer	4	1,21
Anlık mesajlaşma uygulamalarını ne sıklıkla kullanıyorsunuz?		
Hiç kullanmıyorum.	14	4,24
Günde 1 saatten az	170	51,52
Günde 1-3 saat arası	106	32,12
Günde 3 saatten fazla	40	12,12

Tablo 3 incelendiğinde katılımcı yöneticilerin çoğunun (%36,06) 3 farklı sosyal medya ağında hesabı olduğu, çoğunun günlük 1 saatten az (%43,64) veya 1-3 saat (%43,33) sosyal medya ağlarına zaman ayırdığı görülmektedir. Ayrıca büyük çoğunluğun (%79,70) sosyal medya ağlarını gündemi takip etmek için kullandığı; çoğunun (%51,52) anlık mesajlaşma uygulamalarını günlük 1 saatten az kullandığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin sosyal medya ağlarını oldukça aktif kullandıkları söylenebilir. Ancak bu kullanımların baskın biçimde eğlence ve kişisel etkileşim amacıyla olduğu, çok düşük oranda mesleki ve kurumsal gerekçelerle gerçekleştirildiği görülmektedir.

3. Okul Yöneticilerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Durumları

Bu başlık altında okul yöneticilerinin boş zaman aktiviteleri ve bu aktiviteleri kimlerle gerçekleştirdiklerine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Boş Zamanlarını Kiminle Geçirdiğine İlişkin Bulgular

Boş Zamanlarını Kiminle Geçirirsiniz?	f	%
Yalnız kalırım.	57	17,27
Ailemle	292	88,48
Akrabalarım/Hemşehrilerimle	57	17,27
Hobi arkadaşlarımla	71	21,52
Meslektaşlarımla	61	18,48
Dost ve arkadaşlarımla	5	1,52

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%88,48) boş zamanlarında aileleriyle vakit geçirdikleri, dost ve arkadaşlarıyla çok az (%1,52) vakit geçirdikleri görülmektedir. Okul yöneticilerinin boş zamanlarını çoğunlukla aileleriyle geçirdikleri bulgusu, aile dışı sosyal etkileşimlerinin oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Sinema, Tiyatro vb Etkinliklere Katılım Durumlarına İlişkin Bulgular

BOŞ ZAMAN AKTİVİTELERİ	f	%
Son bir yılda kaç kere sinema salonunda film izlediniz?		
Hiç yapmadım	100	30,30
1-3 kez	161	48,79
4-5 kez	43	13,03
6 kez veya daha fazla	26	7,88
Son bir yılda kaç kere tiyatrodan oyun izlediniz?		
Hiç yapmadım	186	56,36
1-3 kez	124	37,58
4-5 kez	16	4,85
6 kez veya daha fazla	4	1,21
Son bir yılda kaç kere konsere gittiniz?		
Hiç yapmadım	212	64,24
1-3 kez	112	33,94
4-5 kez	2	0,61
6 kez veya daha fazla	4	1,21
Son bir yılda kaç kere başka bir şehri gezmeye gittiniz?		
Hiç yapmadım	47	14,24
1-3 kez	193	58,48
4-5 kez	54	16,36
6 kez veya daha fazla	36	10,91
Son bir yılda kaç kere tatil yaptınız?		
Hiç yapmadım	95	28,79
1-3 kez	219	66,36
4-5 kez	13	3,94
6 kez veya daha fazla	3	0,91
Son bir yılda kaç kere bir spor etkinliğine izleyici olarak gittiniz?		
Hiç yapmadım	173	52,42
1-3 kez	122	36,97
4-5 kez	16	4,85
6 kez veya daha fazla	19	5,76
Son bir yılda ne sıklıkla spor yaparsınız?		
Spor yapmıyorum.	124	37,58
Haftada 1-3 gün	86	26,06
Haftada 1	71	21,52
Ayda 1	27	8,18
Yılda 1	2	0,61
Daha seyrek	20	6,06

Tablo 5 incelendiğinde katılımcı okul yöneticilerinin büyük çoğunluğunun (%64,24) son bir yılda konsere hiç gitmediği, çoğunun (%52,42) spor etkinliğine izleyici olarak gitmediği ve çoğunun (%37,58) spor yapmadığı görülmektedir. Ayrıca çoğunun (%48,79) sinemaya 1-3 kez

gittiği, çoğunun (%58,48) başka bir şehri gezmeye 1-3 kez gittiği ve çoğunun (%66,36) yılda 1-3 kez tatil yaptığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin boş zaman aktivitelerine ilişkin bulgular, okul yöneticilerinin oldukça sınırlı boş zaman aktivitesi yaptıklarını göstermektedir. Sinema, tiyatro, konser gibi sanatsal etkinlikler, sırasıyla azalan bir oranda gerçekleştirilmektedir. Gezi ve tatil aktivitelerinin sınırlı; spor yapma alışkanlıklarının zayıf; yarısından fazlasının da spor etkinliği izleme aktivitesi yapmadıkları görülmektedir.

Aşağıda katılımcı okul yöneticilerinin kitap, dergi ve gazete satın alma durumlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Kitap, Dergi ve Gazete Satın Alma Durumuna İlişkin Bulgular

BASILI YAYINLARI SATIN ALMA	f	%
Ne sıklıkla kitap alırsınız?		
Kitap satın almam.	25	7,58
Her gün	5	1,52
Haftada 1	31	9,39
Ayda 1	176	53,33
Yılda 1	64	19,39
Daha seyrek	29	8,79
Ne sıklıkla dergi satın alırsınız?		
Dergi satın almam.	179	54,24
Her gün	0	0,00
Haftada 1	6	1,82
Ayda 1	84	25,45
Yılda 1	24	7,27
Daha seyrek	37	11,21
Ne sıklıkla gazete satın alırsınız?		
Gazete satın almam.	228	69,09
Her gün	19	5,76
Haftada 1	36	10,91
Ayda 1	14	4,24
Yılda 1	8	2,42
Daha seyrek	25	7,58

Tablo 6 incelendiğinde katılımcı okul yöneticilerinin çoğunun (%53,33) ayda bir kez kitap aldığı, çoğunun (%54,24) dergi satın almadığı ve büyük çoğunluğunun (%69,09) gazete satın almadığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin boş zamanlarında okuma etkinliğine pek gerçekleştirmedikleri söylenebilir. İnternet medyasının yaygınlaşmasıyla basılı gazete ve dergi okuma oranları düşmekte olduğu düşünülebilir. Ancak okul yöneticilerinin yaklaşık üçte birinin yılda bir ya da daha az kitap satın alması oldukça ilginçtir. Bu da okul yöneticileri için boş zamanlarda kitap okuma alışkanlığının düşük olduğunu göstermektedir.

4. Okul Yöneticilerinin Hobi Durumları

Bu başlık altında okul yöneticilerinin hobiye sahip olma, hobiye ayrılan zaman ve hobi türüne ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Hobilerine İlişkin Bulgular

HOBİLER	f	%
Bir hobiniz var mı?		
Var	194	58,79
Önceden vardı.	74	22,42
Hiç olmadı.	62	18,79
Bir hobiniz varsa haftada kaç saat ayırırsınız?		
Hobim yok.	126	38,18
3 saatten az	142	43,03
4-10 saat arası	53	16,06
11 saat ve üstü	9	2,73

Tablo 7 incelendiğinde çoğunun (%58,79) bir hobisi olduğu ve çoğunun (%43,03) hobisine 3 saatten az zaman ayırdığı görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Hobilerinin Türlerine İlişkin Bulgular

HOBİ TÜRLERİ	f	%
Bir hobiniz varsa lütfen yazınız.		
Gezmek	6	1,82
Akıl oyunları	12	3,64
Kitap okumak	35	10,60
Spor yapmak ve izlemek	28	8,48
Yüzmek	8	2,42
Doğa, Yürüyüş, Balık, Avcılık	22	6,67
Müzik, Tiyatro, Film	21	6,36
El işleri ve sanatları	20	6,06
Ahşap ve Mekanik	13	3,94
Fotoğrafçılık	5	1,52
Yazmak	11	3,33
Örgü, Dikiş	6	1,82
Resim yapmak	4	1,21
Bahçe, Bitki, Hayvan	17	5,15
Yemek yapmak	3	0,91
Merak ve Araştırma	3	0,91

Tablo 8 incelendiğinde katılımcı okul yöneticilerinin en fazla “kitap okumak” (%10,6) ile “spor yapmak ve izlemek” (%8,48) aktivitelerini yaptığı; en az “yemek yapmak” (%0,91) ile “merak ve araştırma” (%0,91) aktivitelerini yaptığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin önemli bir kısmı hobisinin olduğunu belirtse de hobilerin önemli bir kısmının kitap okuma, spor yapma, gezme, müzik, tiyatro, film gibi genel boş zaman aktiviteleri olduğu görülmektedir. Bu cevaplar, okul yöneticilerinin zengin bir hobi kültürü olmadığı veya hobilerini gerçekleştirecek imkânları olmadığını düşündürmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmanın bulgularından yola çıkarak katılımcı okul yöneticilerinin;

- *Sendikallaşma oranının yüksek olduğu ancak dernek vb. sivil örgütlenmeye mesafeli oldukları,*
- *Sosyal medya ağlarını kişisel etkileşim ve eğlenme ağırlıklı kullandıkları,*
- *Boş zamanlarını daha çok aileleriyle ve basit aktivitelerle geçirdikleri ve*
- *Hobi kültürlerinin zayıf olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.*

Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin nispeten dar bir çevrede, içe dönük, etkileşim bakımından zayıf, profesyonel hayatlarıyla doğrudan ilişkili olmayan tekdüze bir sosyal hayatları olduğunu göstermektedir. Okul yöneticiliği sosyal ve kültürel açıdan donanımlı olmayı gerektirir; ancak ekonomik, kültürel ve/veya bürokratik sebeplerden okul yöneticilerinin sosyal hayatlarının beklenen düzeyde olmadığı belirtilebilir. Bu durum okul kültürünü, öğretmen ve öğrenciler için düzenlenen sosyo-kültürel etkinlikleri, ulusal/uluslararası projelere/çalışmalara katılım durumunu etkileyebilir. Araştırmada okul yöneticilerinin tiyatro, sinema gibi kültürel etkinliklere fazla zaman ayırmaması ve zamanının büyük kısmını ailesiyle evde geçirmesinin nedeni, özellikle büyük şehirlerde ekonomik koşullar olabilir. Öte yandan küçük şehirlerde veya kırsal bölgelerde, okul yöneticilerinin sosyal hayatlarını geliştirecek sosyo-kültürel etkinliklere katılabilecekleri ortam bile olmayabilir. Bu durum okul yöneticilerinin kendilerini geliştirmek için farklı etkinlikler sağlanmasını gerekli kılmakta; belki il dışına veya ülke dışına gezileri, meslektaşları ile belli periyotlarda kültürel etkinlikler düzenleme ihtiyacını

doğurmaktadır. Ancak bu gibi ihtiyaçların sağlanması, okul yöneticileri içinde bulunduğu ekonomik koşullarda veya bürokratik olarak zor görünmektedir. Erginer & Köse (2012) yöneticiliğin meslek olarak seçilmesinde “*insanlara yararlı olma*” isteğinin önemli sosyal faktörlerden biri olduğunu belirlemişlerdir. Ancak sosyal yaşamında doyuma ulaşmayan bir yöneticinin kurumuna yararlı olma, liderlik yapma, olası problemleri akılcı şekilde çözme konusunda yetersiz kalabilir. Sosyo-kültürel açıdan görev yaptığı kurumdaki öğretmenlerin ve velilerin gerisinde kalan bir okul yöneticisinin okula etkili liderlik yapması, kurumdaki kişilerin yararına ve gelişimine yönelik kararlar alması ve uygulaması güçtür. Dolayısıyla okul yöneticilerinin sosyal hayatının geliştirilmesi eğitim kalitesi için gereklidir.

Alanyazında okul yöneticileri ile ilgili ele alınan önemli başlıklardan biri “tükenmişlik”tir. Okul yöneticilerinin; özel konuları, öğretmenler ve öğrencilerle bağların kırılması, işin niteliği gereği programlanmamış etkinlikler, işte harcanan zaman, problemler insan ilişkileri ve sınırlı yetki sebebiyle stres yaşadıkları belirtilmektedir (Welch vd. 1982; akt. Dönmez & Güven, 2001). Başka bir çalışmada yöneticilerin duygusal tükenme, hayal kırıklığı, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygularının tükenmişlikle ilişkili olabileceği belirtilmiştir (Whitaker, 1996). Erginer & Köse (2012) okul yöneticilerinin sorumluluğunun getirdiği yoğun tempoyu sürdürmekteki isteksizliğin yöneticiliği bırakmaya neden olduğunu belirtmekte; bu isteksizliği, çalışmaların değer görmemesi, üst yöneticilerin otokratik tutumları ve sistemin neden olduğu ağır bürokrasinin beslediğini belirlemişlerdir. Aynı çalışmada yöneticilerinin kendilerine verilen sorumluluğa paralel bir yetkilendirme yapılmadığını düşündükleri dikkate değer bulgudur. Dolayısıyla okul yöneticilerinin tükenmişlik yaşamamaları, mesleklerini mutlu bir şekilde yerine getirmeleri, mesleki tatmin yaşamaları ve mesleklerinden ayrılmayı düşünmemeleri için sosyal yaşamlarında doyuma ulaşmaları gerektiği söylenebilir. Watson (2002; akt. Naithani & Jha, 2009) esnek çalışma saatleri gibi esnek düzenlemeleri destekleyen şirketlerin piyasa değerinin daha yüksek olduğunu ve büyüme oranlarının daha fazla olduğunu belirtmektedir. Belki okul yöneticileri için esnek çalışma saatleri düzenlemesi, onların sosyal yaşamlarının iyileşmesine destek olabilir. Okul yöneticileri, üstlendikleri görevin ağır sorumlulukları karşısında bilişsel, duyuşsal, kültürel ve sosyal olarak yeteri kadar donanımlı olmadıklarında hızlı bir tükenmişlik yaşayabilir. Bu tükenmişliğin içsel ve dışsal gerekçeleri bulunabilir. Okul yöneticilerinin tükenmişlikle baş etmelerini kolaylaştıracak yollardan biri sosyal hayatın zenginleşmesidir. Serbest zamanlarını aktif etkinliklerle geçiren, sağlıklı ve sosyal duygusal tatmin edici bir paylaşım yaşayabileceği sosyal bir çevreye sahip olan, huzurlu bir aile hayatı yaşayan okul yöneticileri mesleki tükenmişlik nadir yaşayacak kurumuna da yararlı olabilecektir.

“İş-aile dengesi” de yöneticilerde ele alınan önemli konulardan biridir. Deneysel çalışmalar iş-aile dengesinin iş ve aile hayatında doyum, örgütsel bağlılık ve aile performansı ile ilgili olduğunu göstermektedir (Carlson vd. 2009). İş yaşam dengesizliğinin fiziksel olduğu kadar zihinsel sağlık sorunlarına da yol açtığı belirlenmiştir. Yapılan bir araştırmaya göre evde yaşanan stresin %74’ü çalışanların işten eve getirilen sorunlar olduğu, işte yaşanan stresin %47’si ise evden işe getirilen sorunlara bağlı olduğu bulunmuştur (Joshi vd. 2002). İş-aile dengesi ve sosyal destek, hem iş hem aile memnuniyetine katkı sağlar (Ferguson vd. 2012). Caproni (1997), iş-yaşam dengesi kavramının, iş yerindeki verimliliğin artırılması nedeniyle gündeme geldiğini belirtmektedir. Günümüzde özellikle büyük şehirlerde nüfus artışı, ulaşım sorunu ve ekonomik koşullar dikkate alındığında, okul yöneticilerinin iş-aile dengesini sağlanması zor olabilir. Bu çalışmada yöneticilerin okulda geçirdikleri uzun mesai süresi göz önüne alındığında, katılımcıların aileleri ile zaman geçirmeyi tercih etmeleri iş aile dengesini kurma çabası olarak olumlu yorumlanabilir. Ancak sinema, tiyatro, spor etkinliklerini izleyici olarak katılım durumlarındaki yetersizlik, yaşam doyumu ve kültürel gelişim açısından olumsuz değerlendirilebilir. Bu durumun sadece zaman ayırma mı yoksa ekonomik nedenli mi olduğu

ise düşündürücüdür. Gerçek vd. (2015) iş yaşam dengesinin sağlanamadığı durumda işgörende; iş ve özel yaşamda artan stres, işten ayrılma niyetinde artış, yaşama duyulan tatmin seviyesinde azalma ve ruhsal-bedensel sağlığın bozulması gibi sonuçlar ortaya çıktığını belirlemişlerdir. Greenhaus v.d. (2003) çalışmalarında, işten daha çok aileye zaman ayıranların, işe ve aileye eşit zaman ayıranlara göre daha yüksek bir yaşam kalitesine sahip oldukları ve ailesine daha fazla zaman ayıranların işine çok zaman ayıranlardan daha yüksek yaşam kalitesi edindiğini belirlemiştir. Bu sonuçlar eldeki çalışma sonuçları ile değerlendirildiğinde Türkiye’de okul yöneticilerinin boş zamanlarını aileleri ile geçirdikleri, hobilerine ve arkadaşlarına az zaman ayırdıkları bulgusu iş-yaşam dengesi kurabilme, aileye zaman ayırma çabası olarak değerlendirilebilir. Ancak aile ile zaman geçirmenin nedeni sosyo-kültürel etkinliklere katılma gereği duymama veya ekonomik nedenlerle katılamama olursa, mutsuzluğa ve aile ile kaliteli zaman geçirmemeye neden olabilir. Ayrıca bu durum kurum yöneticisinin sosyo-kültürel açıdan çağın gerisinde kalması ve kurumunu geliştirecek etkinliklerle ilgilenmemesi gibi daha büyük bir soruna neden olabilir. Okul yöneticilerinin sosyalleşmesi, kurumun sosyo-kültürel gelişimine; eğitimin paydaşları öğretmenlere, öğrencilere, ailelere ve dolayısıyla topluma yansıtacağı göz önünde bulundurularak; bu araştırma sonuçlarında betimlenen okul yöneticilerinin sosyal yaşamlarının eğitim kurumunu geliştirmeye yetmeyeceği söylenebilir.

Kara ve diğerleri (2022) okul yöneticilerinin yöneticiliği en fazla topluma katkı sağlamak için tercih ettiklerini, meslektaşlarından destek alarak meslekî yetkinliklerini geliştirdiklerini, mesleki gelişimle ilgili en fazla kitap okuma faaliyetini gerçekleştirdiklerini, meslekî memnuniyetlerinin orta düzeyde olduğunu ve meslekî üretkenlik bakımından zayıf olduklarını belirlemişlerdir. Benzer olarak Karayaman ve diğerleri (2022) okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve meslekleri gereği okulda daha fazla vakit geçirmeleri nedeniyle özel yaşamlarından fedakârlıkta bulduklarını, gelirlerinin standartların altında olduğunu ve iş kaynaklı sorunlar nedeniyle düzenli beslenemediklerini belirlemişlerdir. Bu sonuçlar yöneticilerin olumlu bir iş yaşamı olmadığını düşündürmektedir. Oysa Goleman ve diğerleri (2002) yöneticilerin mutlu ve neşeli olmasının, hayata olumlu bakması gibi duygusal özelliklerinin örgüt ortamına olumlu yansımaları olduğunu belirtmektedir. Okul yöneticilerinin sosyal yaşamlarının eğitim ve kültürlerinin gereği olarak beklenen seviyede olması, yöneticinin mutlu olmasına ve olaylara olumlu yaklaşmasına, pozitif okul ikliminin oluşmasına neden olacak ve bu durum okul kültürüne ve okul toplumuna yansıtacaktır. Çünkü okul yöneticisi zamanla okulu kendi kişisel bakış açısıyla, kendi vizyonuna göre yönetip kurumun gelişimini olumlu/olumsuz yönde etkileyebilir. Bu çalışmada yöneticilerin büyük çoğunluğu son bir yılda sinema ve tiyatroya hiç gitmediğini; gazete ve dergi hiç satın almadıklarını, ayda bir kitap satın aldıklarını belirtmişlerdir. Oysa eğitim ortamının lideri, yönlendiricisi, problem çözen ve karar veren konumundaki okul yöneticilerinden sosyal yaşamlarının daha dinamik olması, kültürel etkinlikleri takip etmesi, ulusal/uluslararası güncel kitapları takip etmeleri, boş zamanlarını kendilerini ve kurumlarını geliştirecek etkinliklere ayırmaları beklenmektedir.

Yılmaz & Altınok (2009), okul yöneticilerinin yalnızlık ile yaşam doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Aksu & Baysal (2005) ilköğretim okulu müdürlerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada düşük tükenmişlik yaşadığını, kişisel başarıda yüksek tükenme yaşadıklarını belirlemiştir. MacPherson (1985; akt. Whitaker, 1996) müdür tükenmişliğinin özerklik, rol belirsizliği, sınır genişletme, öğretmen denetimi ve terfi ile anlamlı bir ilişki gösterdiğini belirlemiştir. DiPaola & Tschannen-Moran (2003) çalışmasında Virginia'daki müdürlerin, işi yapmak için yeterli yetki ve kaynaklara sahip olmadıklarını ve boşluğu doldurmak için uzun saatler çalıştıklarını; görevdeki müdürlerin yarısından fazlasının gelecekteki on yıl içinde emekli olmayı planladığını belirtmektedir. Benzer olarak Sashkin (1988; akt. Whitaker, 1996) Eğitim Araştırma Geliştirme Ofisi verilerine göre eğitim alanındaki müdürlerin yarısından fazlasının emekli olacağını belgelendiğini belirtmektedir. Okul

yöneticilerinin geçmişten günümüze farklı ülkelerde de benzer sosyal sorunlarla karşılaşması mesleklerini bırakmaya varacak kadar tükenmişlik duygusu yaşadıklarını, iş tatmini yaşayamadıklarını göstermektedir. Gerek yurt içinde gerek yurt dışında yapılan çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde, okul yöneticilerinin çalışma koşullarının genel olarak iyi olmadığı, sosyal yaşamlarının yetersiz olduğu, bu durumun kişisel, ailevi ve sosyal sorunlara neden olabileceği belirtilebilir. Eğitim kurumlarında müdür/müdür yardımcılığı görevini söz konusu olumsuzluklar çerçevesinde kimlerin yapmak isteyeceği ve dolayısıyla yönetici eksikliği sorunu gündeme gelebilir. Bu durum da okul yönetimi alanında farklı bürokratik sorunlara da neden olabilir.

Sonuç olarak okul yöneticileri için iyi bir sosyal yaşam sağlanması hem yöneticiler hem de kurumların yararı için önemlidir. Okul yöneticilerinin sosyal hayatlarının mutlu olma, mesleki tatmin ve mesleğe bağlılığı etkileyeceği; dolayısıyla okul kültürüne, okul liderliğine, yaratıcılık, problem çözme ve karar verme becerilerine yansıtacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla okul yöneticilerinin okullarında nitelikli eğitim-öğretim sürecini yönetmeleri için yaşam kalitelerinin artması, sosyal ve kültürel gelişimin sağlanması, ihtiyaç duyulan alanlarda iyileştirmenin bir gereklilik olduğu söylenebilir.

Kaynakça

- Aksu, A. & Baysal, A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 41, 7-24.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2015). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (32), 21-46.
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Balyer, A. (2013). Okul müdürlerinin öğretimin kalitesi üzerindeki etkileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 181-214.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Carlson, D., Grzywacz, J. & Zivnuska, S. (2009). Is work–family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459–1486.
- Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (2000). Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference? *Journal of Management*, 26 (5), 1031-1054.
- Caproni, P. J. (1997). Work/life balance: You can't get there from here. *The Journal of Applied Behavioral Science; Arlington*, 33(1), 46-56. DOI:10.1177/0021886397331003
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik, kuruluşların sosyal sermayesi*. İstanbul: Mess.
- Çakır, Y. (2022). Okul yöneticilerinin liderlik stillerine yönelik öğretmen görüşlerinin farklı değişken türleri açısından incelenmesi: İzmir ili örneği. *Uygulamada Eğitim ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 27-38.
- DiPaola, M. & Tschannen-Moran, M. (2003). The Principals at a Crossroads: A Study of the Conditions and Concerns of Principals. *NASSP Bulletin* 87(634), 42-63.
- Dönmez, B. & Güven, M. (2001). Friedman okul müdürleri tükenmişlik ölçeğinin Türkiye'ye uyarlama çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26 (26), 221-225.
- Ekinci, A. & Karakuş, M. (2011). Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 527-553.
- Ekinci, A., Sakız, H. & Bindak, R. (2017). Okul yöneticilerinde algılanan yaşam kalitesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(2), 410-424. <https://doi.org/10.21547/jss.281655>
- Erginer, A., & Köse, M. F. (2012). Okul yöneticilerinin yöneticiliği tercih ve bırakma nedenlerine ilişkin nitel bir çalışma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4), 14-28.
- Erçetin, Ş. Ş. (1997). Educational reform and the personal traits looked for at school managers as leaders who will perform the reform in Turkey. *Eğitim Yönetimi* 3(2), 173-198.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 299–307.

- Gerçek, M., Elmas Atay, S., Dündar, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), ss. 67-86.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Giuffr e, K., & DiGeronimo, T. (1999). *Care and Feeding of Your Brain: How Diet and Environment Affect What You Think and Feel*. Career Press.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & Mckee, A. (2002). *Yeni liderler*. (Çev: F. Nayır, O. Deniztekin) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Güçlü, N. (1996). Eğitim yöneticiliği ve sosyal beceriler. *Eğitim Yönetimi* 2(4), 555-564.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Gümüşeli, A.İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 531-548.
- Joshi, S., Leichne, J., Melanson, K., Pruna, C., Sager, N., Story, C.J. & Williams, K. (2002). Work-Life Balance... A Case of Social Responsibility or Competitive Advantage?, 1-21. <https://worklifebalance.com/app/themes/wlb/assets/pdfs/casestudy.pdf>
- Kara, M., Karataş, İ. H. & Aydın B. (2022). Okul yöneticiliği meslek algısı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 505-522. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.1052169>
- Karabulut, Ö.Ö. & Özer, M. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrı*, 6 (2), 72-74.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi* (18. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karayaman, S., Karataş, İ.H., Kara, M. & Aydın, B. (2021). Okul yöneticilerinin özel ve günlük yaşamları. *Okul Yönetimi*, 1(1), 57-77.
- Kılıçoğlu, M. Ahmet (2008). *Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırılarından Hukuksal Sorumluluk*. Turhan Kitabevi, Ankara
- Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (46), 199-226.
- Louis, K. S. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9, 1-27.
- Naithani, P. & Jha, A.N. (2009). An empirical study of work and family life spheres and emergence of work-life balance initiatives under uncertain economic scenario. *Growth-Journal of the Management Training Institute*, 37(1), 69-73.
- Özer, N., Dönmez, B., & Cömert, M. (2012). Friedman Okul Müdürleri Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü University Journal of Education*, 13(1), 105-121.
- Praisner, C.L. (2003). Attitudes of elementary school principals towards the inclusion of students with disabilities. *Council for Exceptional Children*, 69, 135-145.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Eğitim Yönetimi*, 3(4), 527-548.
- Sharma, N. & Nayak, P. (2016). Study on work life balance and organization policy in it sector in NCR, *Amity Global Business Review*, 11, 115-122.
- Spaargaren, G. & VanVliet, B. (2000). 'Lifestyle, Consumption and the Environment: The Ecological Modernisation of Domestic Consumption.' *Environmental Politics*. 9(1), 50-75.
- Whitaker, K.S. (1996). Exploring causes of principal burnout, *Journal of Educational Administration*, 34(1), 60-71.
- Vural, A.M. (2000). Medyanın kültürel kalkınmayı sağlama ve eğitim işlevi, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi* (10), 105-113.
- Yılmaz, E. & Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TDK (2005). *Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü*, Ankara.