

Eđitimde Liderlik
Ve
Okul Yönetimi

Öđretmen Kitapları Dizisi 18

Eđitimde Liderlik Ve Okul Yönetimi

Alper TUNCAY, Aysun KOÇAK, Burçin İLDENİZ DÖNMEZ, Çimen ARKCI, Emrah BAKIR, Fatma ÇAVDAR KALKAN, Hüseyin KOÇAK, Makbule ÇETİN, Merve KAYA, Sinem MORGÜL, Yusuf YALÇIN, Tuđba ERDEN

Kapak Tasarımı

Dr. Enes BAŞAK

Mizanpaj

Fatih KIRMIZIGÖZ

Editör

Esmâ Nur Ayşe ÇELİK BAŞAK

1. Basım, Mart 2024

ISBN

978-605-184-776-4

Yayınevi

SAGE Yayıncılık Rek.Mat.San.Tic.Ltd.Şti.
Kazım Karabekir Caddesi, Uđurlu İş Merkezi No: 97/24
İskitler - Ankara, Tel: 444 9 296
Sertifika No: 47603
Ankara/TÜRKİYE

Baskı

BİZİM DİJİTAL MATBAACILIK SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
Serhat Mahallesi Uzayçađı Caddesi, 1128.Sok. No:6 Ostim/ANKARA
Tel: 444 9 296, Matbaa Sertifika No: 41356,
Ankara/TÜRKİYE
bilgi@bizimdijital.com
www.kitapbastir.com - www.bizimajans.com

Kitapta yer alan yazı ve şiirlerin sorumluluğu yazarına aittir. Kaynak gösterilmeden yazı ve şiirlerin paylaşılması yasaktır Her bir yazarımız elindeki kitapların tüm haklarına sahiptir. Tüm eserlerin telif hakkı yazarına aittir. Yayınevi, eserlerin telifini, yazarların yazılı izni olmadan sahiplenemez.

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM I

Giriş

9

BÖLÜM II

Liderlik

14

1. Liderlik Yaklaşımları

17

1.1. Özellikler Yaklaşımı

17

1.2. Davranış Yaklaşımı

18

1.3. Durumsal Liderlik Yaklaşımı

20

2. Liderlik Stilleri

24

2.1. Dönüşümcü Liderlik Stili

24

2.2. Sürdürümcü Liderlik

28

2.3. Serbest Bırakıcı Liderlik Stili

29

Örgütsel Sosyalleşme

30

1. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı

31

2. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri

33

3. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları

34

Örgütsel Adanmışlık

36

1. Örgütsel Adanmışlık Önemi

37

2. Örgütsel Adanmışlığın Sınıflandırılması

40

2.1. Etzioni Sınıflandırması

41

2.2. Wiener Sınıflandırması

42

2.3. Allen ve Mayer Sınıflandırması

42

2.4. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması

45

2.5. Buchannan Sınıflandırması

46

2.6. Mowday Sınıflandırması

46

BÖLÜM III

Konu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

48

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Temel Eğitim ve Ortaöğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin sergilemiş oldukları liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyine etkisinin saptanmasıdır. Çalışmanın eğitim yönetimi konusunda literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

Günümüz modern toplumlarında eğitim birçok açıdan öneme sahip bir olgudur. Her şeyden önce toplumlararası rekabette belirleyici parametrenin eğitim olduğu görülmektedir. Bununla beraber eğitim önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Nitelikli bir eğitimin gerçekleştirilebilmesi için eğitim yöneticilerine büyük rol düşmektedir. Eğitim yöneticilerin günümüzde baş döndürücü hızdaki değişimlere adapte olması öğrencilerin etkin bir eğitim almalarında kilit bir önemdedir.

Günümüz organizasyonel davranışlarında çokça söz edilen liderlik, örgütsel adanmışlık ve örgütsel sosyalleşme olguları bu çalışmanın ana odağıdır.

Liderlik yönettiği organizasyona bağlı olan bireyleri toplu bir biçimde harekete geçirebilen ve onları örgütün amaçları doğrultusunda organize edebilen nitelikli yöneticilerdir. Literatürde 3 tip liderlik stili vardır: Dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri.

Örgütlerin devamlılığı açısından kaliteli ve sadık çalışanların önemi büyüktür. Bireyin örgütün etkin bir üyesi olması için gereken bilgi ve tutumu edinme sürecine örgütsel sosyalleşme denir. Buna ek olarak bireyin örgüte bağlılığını sürdürebilmesi kendini örgütün bir parçası

olarak görmesinde yatmaktadır. Literatürde bu olgu örgütsel adanmışlık olarak tanımlanmaktadır.

Bu araştırmanın ana amacı okul müdürlerinin liderlik stilleri ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel adanmışlığa yordanmasını ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Liderlik Stilleri, Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Adanmışlık

BÖLÜM I

GİRİŞ

Eğitimin insanların ve toplumların yaşamlarında çok önemli bir yeri olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Eğitim sadece bireysel bir başarı değil, aynı zamanda içinde yaşadığı toplum için de fayda sağlama aracıdır. Eğitim, kalkınma çabalarında daha zengin ve daha müreffeh bir ülkeye ulaşmak için çok önemli ve işlevsel bir araç haline gelmiştir. Çünkü eğitimin kalitesini ve düzeyini arttırmanın amacı bireyleri, sonucunda da ulusu güçlü hale getirmektir.

Kişinin, farklı insanların etkisinde öğrenme süreci tüm yaşamı boyunca devam eder. Bu nedenle, insan doğumundan ölümüne kadar, eğitim sürecinde yaşamaktadır (Eğinli, 2009).

Öğretim sürecinin istenilen kalitede gerçekleştirilebilmesi, eğitimi öğrenmeye elverişli bir ortam yaratılmasına bağlıdır. Her dönemde bir tür eğitim ve öğretim işleyişi olmasına rağmen, okul yapısı, bugün bildiğimiz anlamda, tarihsel bakış açısından ortaya çıkmıştır. Öğretim sürecinin istenilen kalitede gerçekleştirilebilmesi, öğrenmeye elverişli bir ortam oluşturulması ile ilişkilidir. Günümüzde eğitimin gerçekleştirildiği temel sistemin okul olduğu bilinmektedir. Çünkü okullar öğretim süreci için en uygun ortamı sunmaktadır. Bu ortamın sağlıklı bir şekilde işleyişi, okul yönetimi ile yakından ilgilidir (Helvacı ve Aydoğan, 2011).

Bir örgüt yöneticisinin görevi, örgütü kurumun amaçlarına hizmet edecek şekilde yönetmektir. Okul yönetiminin görevi okulu, okuldaki iş ve işleyişin amaçlarına uygun olarak yönetmektir. Yönetimin çok

yönlü tanımları, yöneticiye birçok yetki ve sorumluluk yüklemektedir. Bu, okul yönetiminin önemini arttırmaktadır. Okulun müdürü, okulun örgütsel amaçlarını yerine getirecek, organizasyon yapısını ve havasını koruyacak okulun lideri görevini üstlenen kişidir. Buna göre okul müdürlerinin, okulların içerisinde hem yönetici hem eğitici bir görev üstlenmesi gerektirmektedir (Helvacı ve Aydoğan, 2011).

Etkin bir okul yönetimi ve okul çalışanlarının bugün ortaya çıkması için gerekli olan şeylerden biri, sürekli ve hızlı bir şekilde değişimlere uyum sağlayan okul yöneticilerinin rolünü etkili bir şekilde üstlenmesidir. Çünkü birçok görev ve sorumlulukla birlikte, okul yöneticisinin asıl amacı, okulu önceden belirlenmiş hedeflere ulaştırmaktır. Okul yöneticisi organizasyonun bir parçasıdır ve ayrı veya üstün düşünülmemelidir. Bu görevi yerine getirmek için okul yöneticisinin liderlik davranışları çok önemlidir. 1980'lerden itibaren eğitim yönetimi alanında yürütülen araştırmalar, okul yöneticisinin liderlik davranışı, örgütsel değişim, okul iyileştirme ve iyileştirme süreci konularını kritik bir sistem olarak göstermektedir. Eğitimin bir toplumdaki dinamik doğası, düşünce, strateji ve inançları sürekli değiştiği için okul yöneticisi değişen topluma uyum sağlamalıdır. Topluluğun beklentilerini karşılayamayacak bir okulun başarılı sayılması düşünülemez. Başarılı bir sistem oluşturabilmek için çağın gerektirdiği motivasyon, işe bağlılık, örgütsel adanmışlık gibi kavramlar irdelenmeli ve belli bir sistem içerisinde okul yönetimi tarafından benimsenmelidir.

Örgütler, belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş, örgütün temel yapısını oluşturmuş ve bu yapı içerisinde belirlenmiş kurallara göre en üst düzeyde verim elde etmek için çaba gösterme eğiliminde olmuşlardır. Ortak amaçlar doğrultusunda iki ve daha fazla bireyin etkin bir şekilde etkileşim içerisinde olduğu ve bu ortak amaçları gerçekleştirmek için kullandıkları temel unsur işgören davranışlarıdır (Aydın, 2000).

Eğitim sisteminin daha kaliteli ve bu mevcut kaliteyi daha da geliştirecek iki önemli etmen olduğu düşünülmektedir. Birincisi okul

müdürü, ikincisi öğretmenlerdir. Okul yöneticileri okuldaki tüm etkinliklerin başarısında anahtar kişi olmaktadır. Okul yöneticileri tarafından uygun bir eğitim ve öğretim ortamının hazırlanmasında, çalışanların eğitim programlarının oluşturulmasında ve uygulanmasında gösterilecek performansın nasıl belirlendiği, okulun hedeflerine ulaşması için gereken yöntemleri ortaya çıkaracaktır. Okul müdürleri ve öğretmenler arasında etkili olan iletişim, birbiri ile danışma süreçleri, karar mekanizmaları, fikirlerin önemsenmesi, ortak katılım gibi unsurlar eğitimin kalitesinde öğretmenlerin örgüte adanmışlığını artacağı düşünülmektedir.

Liderlik olgusu yönetim biliminde 1960'lı yıllarda ortaya çıkmıştır. Liderlik olgusu birçok güç ve potansiyeli doğru kanalize etme bağlamında değerlendirilmektedir. Liderlik, toplumda yaşayan farklı düşünce sistemine sahip olan insan topluluklarını hedeflenmiş amaçlar için bir araya getirme ve bu kümeyi eylemsel olarak harekete geçirmektir (Eren, 1998). Lider, grup üyelerini ortak bir vizyon etrafında örgütleyen motivasyonunu kendisinden alan yönetsel bir kişilik tipidir. Literatüre bakıldığında birçok liderlik tipinin olduğu görülmektedir. Liderlik tipleri incelendiğinde; kültürel liderlik, öğretimsel liderlik, etik liderlik, vizyoner liderlik, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik gibi çeşitli liderlik stilleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Celep, 2004).

Sosyalleşme hem bir süreç, hem de çıktı olarak bir uyum koordinasyon mekanizmasıdır. Çalışan bir örgütün kültürünü ve değerlerini kabul ettiğinde ortaya çıkar. Örgüt, çalışanların bilişsel olarak beyin yapılarını hedef alır. Sürekli tekrarlayarak normlar ve değerler gibi paylaşılan kavramlar çalışanın bilişsel sistemine yerleştirilir (Kuyumcu, 2014). Sosyalleşmenin etkisi ve hızı; çalışanların güvenini, adanmışlığını, üretkenliğini ve iş disiplini tespit eder. Bu nedenle örgütlerin temel amaç ve etkililiği yeni üyeleri sosyalleştirme hedeflerine dayanmaktadır (Schein, 1983; akt. Balcı, 2012).

Örgütsel sosyalleşme, eğitim ortamında çalışan bireylerin kendilerine ait rollerini ve kurumun kültürünü benimsediği ve öğrendiği bir alandır. Bu alanda öğrenilen tutumlar ya da kuruma yeni katılan bireylerin öğrenme süreci bu yolla kazanılmakta ve görev değişikliklerinde revize edilmektedir. Yeni gelen ya da var olan bireylerde oluşan tutum ve değerler bu kuruma ait kalıplar olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumda oluşan bu kalıplar sistemin temel hedeflerini, bu hedeflere ulaşmada yeni açılan yollar, kurumun çalışana verdiği davranışın gerektirdiği temel sorumluluklar, bu davranışı eyleme dökülebilmek için gerekli davranış kalıpları ve örgütün kimlik ve birleştiriciliğinin sürdürülmesiyle ilgili birtakım kuralları kapsar. Kurum kültürünü oluşturan bu kalıpların, kurumdaki bireylerce öğrenilmesi ve bunlara adapte olunması, kurumun amaçları için önem arz etmektedir (Can, 1999).

Adanmışlık, toplumu oluşturan her alanda kendini içgüdüsel olarak hissettiren, toplumda insanların birbirine ya da örgütte çalıştığı kuruma ve bireylere içgüdüsel olarak gösterdiği sosyo-psikolojik bir değer biçimidir. Başka bir ifade ile toplumsal alanda bağlılık gösterme ve kendini adama olarak da tanımlanmaktadır. Adanmışlık, kurumda çalışan bireylerin, kurumuna ve kurumda çalışan ekip arkadaşlarına karşı daha kuvvetli bağ oluşturmasını sağlar. Bunun sonucunda oluşan bağın kurumdaki ortak vizyon ve amaçları eyleme dökmede etkin rol aldığı gözlemlenmiştir. Adanmışlık kavramı, 1956 yılında Whyte adlı kişi tarafından, sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen ve Becker adlı araştırmacılar aracılığı ile ilerletilerek süreç içerisinde gelişim göstermiştir. Adanmışlık kavramı çalışanın başta psikolojik olarak kuruma aidiyet hissetmesiyle başlar ve kurumun vizyonu, amaçları ile gelişim gösterir. Bu yönüyle incelendiğinde, örgütsel adanmışlık, bireyin kurumu ile ortak paydada buluşarak oluşturduğu gücün dışı vurumudur (Sığırı, 2007). Alanyazın incelendiğinde yüksek adanmışlığa sahip bireylerde kurumu için daha çok çaba gösterme daha fazla kurumu ile özdeşleşme davranışlarının etkililiği gözlemlenmiştir. Bu tip bireylerin gösterdikleri bağlılık nedeni ile kurumda daha uzun yıllar kalma eğilimi gösterdikleri saptanmış ve kurumu ile daha etkin iletişimin olduğu düşünülmüştür (Keleş, 2006).

Okul kültüründe çalışanların birbiri ile olan etkileşimleri, okul içi ya da dışı yapılan aktivite gibi unsurlar öğretmenlerin adanmışlıkları boyutunda önemli olacağı düşünülmektedir. İnsan olarak adlandırdığımız varlık sosyal bir varlık olarak dünya hayatına gelmiş, toplumsal alanda kendine bir rol edinmiş ve toplumun belirlediği şekilde insanlar ile bir arada yaşama eğilimi göstermiştir.

Tanımlar

Liderlik: Lider; amaçlarına ulaşabilmek adına; belirli koşul ve zaman dilimi içinde onların eylemlerini harekete geçiren, onlara tecrübelerini aktaran ve kurum üyelerinin yönetimden memnun olmalarını sağlayanken; liderlik ise, kurumun ortak amaçlarının gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesinde işgören eylemlerini etkileme ve hareket kazandırma süreci olarak kabul edilmektedir (Werner, 1993).

Örgütsel Sosyalleşme: Örgütsel sosyalleşme, örgütün mevcutta var olan hedef ve amaçlarının yeni katılan bireylere öğretilmesi ve eylemlerinde etkin rol alması süreci olarak tanımlanmaktadır (Balcı vd. , 2012).

Örgütsel Adanmışlık: Örgütsel adanmışlık, işgörenlerin kurumun değer ve normlarını, ortak paydada alınmış kararlarını, örgütün vizyonunu örgütsel amaçlar için yoğun emek harcama isteği; örgütte daha fazla etkin rol oynamak ve örgütte varlığını uzun yıllar sürdürmek olarak tanımlanabilir (Ergeneli ve Arı, 2015).