

Müdürlerin Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Destek ve İşbirliğini Teşvik Edici Yaklaşımına Yönelik Öğretmen Görüşleri

Teachers' Views on Principals' Approach to Encouraging Organizational Support and Cooperation towards Teachers

ÖZET

Bu çalışmanın amacı müdürlerin öğretmenlere yönelik örgütsel destek ve işbirliğini teşvik edici yaklaşımına yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmanın yöntemi belirlenirken nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Araştırma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılarak seçilmiştir. Bu yöntemle araştırmaya dahil edilen 15 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu meydana getirmektedir. Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, öğretmenlerin görüşleri, okul yönetimi ve müdürünün öğretmenlere yönelik örgütsel destek ve işbirliği teşvik edici yaklaşımlarının olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Bu yaklaşım, öğretmenlerin motive olmasını, işbirliği içinde daha etkili olmalarını sağlamakta ve eğitim kalitesini artırıcı bir etki yaratmaktadır. Müdürlerin öğretmenlerin fikirlerini önemseme ve projelere destek verme çabaları, yaratıcı düşünce ve inisiyatif teşvik ederek okuldaki inovasyonu artırabilmektedir. Aynı zamanda müdürlerin öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimini desteklemesi, öğretmenlerin kendilerini yetkin hissetmelerini sağlayarak öğrenci deneyimini olumlu etkileyebilir. Bu sonuçlar, okul yönetimi ve müdürünün öğretmenlere yönelik destek ve işbirliği teşvik etme yaklaşımının, okulun başarısını, öğrenci deneyimini ve öğretmen memnuniyetini artırdığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Müdür, Öğretmen, Okul, Örgütsel Destek, İşbirliği.





ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate teachers' views on principals' organizational support for teachers and their approach to encouraging cooperation. While determining the methodology of this study, phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was preferred. The research group was selected using the maximum diversity sampling strategy, which is one of the purposeful sampling methods. The study group consisted of 15 teachers who were included in the research with this method. A semi-structured interview form was used to collect the data. The data were analyzed using content analysis. According to the findings of the study, the opinions of the teachers show that the organizational support and cooperation encouraging approaches of the school administration and principal towards teachers have positive results. This approach motivates teachers, enables them to be more effective in cooperation and creates an effect that improves the quality of education. Principals' efforts to value teachers' ideas and support their projects can increase innovation in schools by encouraging creative thinking and initiative. At the same time, principals' support for teachers' personal and professional development can positively affect the student experience by making teachers feel competent. These results suggest that the school administration and principal's approach of encouraging teacher support and collaboration increases school success, student experience, and teacher satisfaction.

Keywords: Principal, Teacher, School, Organizational Support, Collaboration.

GİRİŞ

İşverenlerinin eylemlerine, tutumlarına ve görüşlerine değer verdiğine inanan çalışanların örgütsel desteğe sahip olduğu söylenir. Çalışanların firmalarına ilişkin algılarına göre, firmalar onlara rahatlık ve yardımcı eylemler sağlamaktadır (Eisenberger vd. 1986: Akt. Kurt, 2020). Başka bir deyişle, çalışanlar örgüte katkı sağlasa da örgütün bunu fark etmesi ve çalışana desteklemesi; çalışana kendini değerli hissettirme algısı ve çalışanın refahını önemseyişine dair algılar örgütsel destek algısına bağlanabilir (Kurt, 2020). Çalışanlar, ortak hedeflere ulaşmak için bir araya geldiklerinde örgütleri oluştururlar. İnsan varoluşundaki koşulları ve yaygınlığı nedeniyle, iş bunun önemli bir bölümünü temsil etmektedir. Celep'e (2000) göre, çalışanlar çalıştıkları şirket tarafından değer gördüklerini hissetmek, hedeflerine ulaşmak ve işlerinde tatmin olmak isterler. Başarılı olmak için tüm önkoşullara sahip olsalar bile, insani yön işletmeler için her zaman çok önemlidir. Çünkü bir kurumda çalışanlara gerekli öncelik verilmez ve ihtiyaçları dikkate alınmazsa, işletmenin hedeflerine ulaşması ve verimli olması gibi arzu edilen bir sonuca ulaşamayabilir. Bu nedenlerle, örgütsel desteğe ilişkin bireysel ve örgütsel algılar verimlilik ve hedeflere ulaşma açısından büyük önem taşımaktadır (Eren ve Argon, 2004). Eisenberger ve diğerlerine (1986) göre örgütsel destek,

Nihat Vural ¹ 
Fatih Demir ² 
Ahmet Arık ³ 
Fatih Ünal ⁴ 

How to Cite This Article

Vural, N., Demir, F., Arık, A. & Ünal, F. (2023). "Müdürlerin Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Destek ve İşbirliğini Teşvik Edici Yaklaşımına Yönelik Öğretmen Görüşleri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:53; pp:3671-3680. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72171>

Arrival: 28 June 2023
Published: 30 September 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

çalışanların memnuniyetini ve uyumunu artıracak politika ve ilkelerin varlığıdır. Algılamaya dayalı bir kavram olan örgütsel destek, Yoshimura'ya (2003) göre, çalışanların şirketleri tarafından sağlanan değer ve desteği görmeleri, bu değer ve desteğe inanmaları ve kabul etmeleri durumudur. Örgütsel destek ise Helman (2006) (aktaran Kaplan ve Ögüt, 2012) tarafından tanımlandığı üzere, çalışanların çabaları sonucunda örgütleri için ürettikleri faydanın çalıştıkları örgüt tarafından değer görmesi, örgütün çalışanın iyiliğini gözetmesi ve bunun çalışan tarafından algılanması durumudur. Çalışanların şirket içindeki huzur ve refahını önemsemenin, onların örgüte olan bağlılıklarını artırdığını iddia etmektedir. Ayrıca, örgüt içindeki çalışanların örgüte olan faydasını önemsemenin bir düşünce ve inanç olduğunu iddia etmektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel destek ve algılanan örgütsel destek kavramlarının eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Çünkü örgütsel destek, işletmenin kendileriyle etkileşime geçmek için kullandığı strateji ve taktikler ile sergilediği davranışların bir sonucu olarak çalışanların deneyimlediği belirsiz bir düşüncedir (Selçuk, 2003). Örgütün mevcut durum hakkındaki bilgisi yetersizdir. Şirketin çalışanları tarafından nasıl görüldüğü de önemlidir. Çünkü çalışanların eylemlerini ve motivasyonlarını anlamak, onların örgütsel destek algılarına bağlıdır (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel destek algısı, çalışanların işyerlerinde kendilerini rahat ve güvende hissettikleri, şirketin tüm çabalarında onları destekleyeceğinden emin oldukları ve işte iyi vakit geçirdikleri durumlarla ilişkilendirilebilir (Nayır, 2011). Örgütsel destek, çalışanların insani niteliklerini göz önünde bulundurarak onlara değer vermek olarak görülmektedir. Örgütsel motivasyon teşvikleri ve tutumları çalışan davranışlarını teşvik etmelidir. Şirkette çalışanlarda örgütsel destek algısının gelişmesi için yönetim tarzının çalışanlara değer veren, onların mutluluğunu ve refahını dikkate alan bir yapıda olması gerekmektedir. Özdevecioğlu (2003), çalışanlarına yardımcı olan firmalar tarafından izlenmesi gereken birkaç kılavuz olduğunu ileri sürmektedir.

Öğretmenler, zamanın başlangıcından bu yana eğitim kurumları için vazgeçilmez olmuştur. Kurumun yöneticileri kadar öğretmenler de okulların büyümesi ve hedeflerine ulaşması için çok önemlidir. Okulların daha üst seviyelere çıkmasında ve başarıya ulaşmasında öğretmenlerin ve idarecilerin yardımı ile eğitim kurumlarındaki yöneticiler ve liderler daha sosyal, daha yaratıcı ve daha üretken olacaklardır. Çünkü bireyler, doğanın kendilerinden yana olduğu bir ortamda daha özgüvenli olacak ve hedeflerine ulaşmak için daha çok çalışabileceklerdir. Elverişli çalışma ortamının sağlanması, yönetim yardımı, tatmin edici iş ve kariyer düzenlemesi çalışanları motive edecek koşullara birkaç örnektir. Önceki araştırmalara göre, algılanan örgütsel desteğin bir sonucu olarak örgütsel bağlılık, sosyal sorumluluk, iş tatmini, işe bağlılık, davranışlar ve işte kalma isteği artmakta; stres ve işe devamsızlık azalmaktadır (Erol, 2019; Sarıkaya, 2019; Kurt, 2020). Çalışanların bir şirketteki en doğal haklarından biri örgütsel yardımdır. Çalışanların şirkete bağlılığı, kendilerine verilen yardımın yanı sıra fikirlerinin takdir edilmesi ve karar alma süreçlerine katılmaları sonucunda artabilir. Çalışma, koşulları ve insan varoluşundaki yaygınlığı nedeniyle, onun önemli bir bölümünü temsil etmektedir. Celep'e (2000) göre, çalışanlar çalıştıkları şirket tarafından değer gördüklerini hissetmek, hedeflerine ulaşmak ve işlerinde tatmin olmak isterler. Eğitim kurumları başarılı olmak için tüm ön koşullara sahip olsalar bile, insan unsuru okullar için her zaman çok önemlidir. Çünkü bir kurumda çalışanlara gereken öncelik verilmez ve ihtiyaçları dikkate alınmazsa, kurumun hedeflerine ulaşması ve verimli olması gibi arzu edilen bir sonuca ulaşamayabilir. Bu nedenlerle, örgütsel desteğe ilişkin bireysel ve örgütsel algılar verimlilik ve hedeflere ulaşma açısından büyük önem taşımaktadır. Eisenberger ve diğerlerine (1986) göre örgütsel destek, işyeri içinde çalışanların memnuniyetini ve uyumunu artıracak standartların ve inançların varlığıdır. Bilgi paylaşımı, icatlar ve sürekli değişen küresel düzenin firma içindeki işçiler ve işverenler üzerinde çeşitli etkileri olabilir. Okullar, bu hızlı değişimlerden faydalanabilecek, bunlara uyum sağlayabilecek ve bunları kurum için değerli ve uygulanabilir hale getirebilecek yenilikçi eğitimcilere ihtiyaç duymaktadır. Beyinsel bir süreç olarak yaratıcılık. Diğer şeylerin yanı sıra genellikle doğurma, üretme veya var etme anlamına gelebilir. İnsan aklını başarılı bir şekilde kullanan herhangi bir faaliyette görülebilir. Bu tanıma göre yaratıcılık, sorunları ele almak ve talepleri karşılamak için yeni fikirler üretme ve aynı zamanda tespit edilen sorunlara yaratıcı çözümler bulma eylemidir. Bir başka deyişle yaratıcılık, hem insani hem de kurumsal karar alma süreçlerinde kullanılan ve en iyi sonuçlara ulaşmak için yeni yaklaşım ve tekniklerin ortaya çıkmasını teşvik eden kavramlar olarak tanımlanabilir. Çalışanlara kendi yaratıcılıklarını geliştirme ve sergileme şansı verildiğinde, örgütsel yaratıcılık da gelişme şansına sahip olabilir. Her yönetici, işletmesinde yaratıcılığın gelişmesi için uygun koşulları oluşturmalıdır (Çekmecelioğlu, 2002). Bir kurumdaki herkesin birbiriyle işbirliği yapabildiğinden emin olmak, okullarda yaratıcılığı teşvik etmenin ilk adımıdır. Ayrıca, eğitimcilerin yenilikçi fikirlere ve kişisel olarak gelişme arzusuna sahip kişilerden oluşması kurumsal yaratıcılık için çok önemlidir. Okul yöneticileri, örgütsel yaratıcılığın gelişebilmesi için eğitimcilerle uygun ortamlar sağlamalıdır. Katı kuralların ve baskının olduğu iş yerlerinin yaratıcılığı ve icadı engellediğini söylemek mümkündür (Eroğlu, 2014). Okullarda çalışan eğitimcilerin potansiyellerini ve buluşçuluklarını daha belirgin hale getirebilecek birkaç şey vardır. Bu unsurlardan biri de kurumun nasıl desteklendiğinin görülmesidir. Okullardan destek alan öğretmenler karar alma ya da sorun çözme süreçlerine dahil edildiklerinde, fikirlerine değer verildiğinde ve okul için önemli oldukları hissettirildiğinde sınıflarda daha yaratıcı ortamlar oluşabilir (Gök, 2019). Eğitimcilerin kendilerini istekli, rahat ve değerli hissettiği okullarda yaratıcılığın gelişebileceğine, fikirlerin ve çıktılarının artacağına inanılmaktadır. Bu nedenle bu konuda çalışma yapılması arzu edilmektedir. Öğretmenlerin okullarından belirli bir düzeyde örgütsel destek aldıklarında daha yenilikçi davranışlar sergileyeceklerine, sınıflarında yüksek düzeyde

üretkenlik göstereceklerine ve okullarının kendilerinden gerçekleştirmelerini beklediği hedeflere yaklaşmalarına yardımcı olacak davranışlar ortaya koyacaklarına inanılmaktadır.

Örgütsel destek duygusu da dahil olmak üzere birçok tema geçmişte çalışılmıştır. Kurt'un (2020) öğretmenlerin sessizliği üzerine yaptığı araştırmada, Tüysüz'ün (2019) eğitim yöneticilerinin örgütsel hafıza ve yaratıcı iş uygulamaları üzerine yaptığı araştırmada ve Güner'in (2020) lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine yaptığı araştırmada örgütsel destek incelenmiştir. Diğer birçok kavramla birlikte örgütsel yaratıcılık fikri de araştırılmıştır. Say'ın (2015) merak duygusu ve yaratıcılık üzerine yaptığı araştırma, Baloğlu'nun (2020) öz yeterlilik inancı ve örgütsel yaratıcılık üzerine yaptığı çalışma ve Tan'ın (2022) duygusal zekâ ve örgütsel yaratıcılık arasındaki bağlantıyı inceleyen çalışmalar bunlardan birkaçıdır. Örgütsel destek algısı ve örgütsel yenilikçilik hiçbir zaman yerli araştırmaların konusu olmamıştır. Ancak, bu konudaki araştırmalar yurtdışında gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, çalışmanın öğretmenlerde örgütsel yaratıcılığı teşvik etmesi ve eğitim yönetimi bağlamında örgütsel yaratıcılığı daha iyi anlamalarını sağlaması beklenmektedir. Eğitimcilerin okuldaki yenilikçi davranışların farkına varması ve bu eylemlerin okul kültürünü nasıl daha iyi etkilediğini anlaması beklenmektedir. Çalışma sonucunda okul yöneticilerinin örgütsel destek kavramının öğretmenler üzerindeki etkisinin önemini anlayacakları öngörülmektedir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji, bireylerin deneyimlerini, algılarını ve anlamlarını anlamak amacıyla kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir. Fenomenoloji deseni, katılımcıların bir fenomeni (olayı, deneyimi, durumu) nasıl yaşadıklarını ve bu fenomenin onlar için ne anlama geldiğini anlamaya odaklanır. Bu desen, katılımcıların perspektifinden hareket ederek, onların kişisel deneyimlerini ve içsel dünyalarını anlamak için kullanılır. Fenomenoloji deseni genellikle aşağıdaki adımları içeren bir süreçle uygulanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013): Araştırma Konusunun Belirlenmesi: Araştırmacı, incelemek istediği fenomeni belirler. Fenomen, katılımcıların deneyimlediği herhangi bir olay, durum veya konu olabilir. Katılımcı Seçimi: Belirlenen fenomeni deneyimlemiş ve bu deneyimi anlatmaya istekli olan katılımcılar seçilir. Katılımcılar, fenomeni yakından yaşamış olmalıdır. Veri Toplama: Araştırmacı, katılımcılarla yapılandırılmış veya yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla derinlemesine ve ayrıntılı veriler toplar. Katılımcılardan fenomeni nasıl deneyimlediklerini, hissettiklerini, düşündüklerini ve anlamlandırdıklarını açıklamalarını ister. Veri Analizi: Toplanan veriler dikkatlice incelenir ve anlamlı kavramlar, temalar ve yapılar çıkarılır. Bu aşamada, verilerin içsel anlamı ve katılımcıların deneyimleri anlamaya çalışılır. Anlamın Oluşturulması: Araştırmacı, analiz sonuçlarına dayanarak fenomeni daha geniş bir anlam bağlamında anlamaya çalışır. Katılımcıların deneyimlerinden ortaya çıkan anlamı yorumlar. Sonuçların Sunumu: Araştırmacı, bulguları yazılı veya sözlü olarak sunar. Bu sunum, katılımcıların deneyimlerini ve anlamlarını açıklamaya yönelik zengin bir anlatı içerir. Fenomenoloji deseni, katılımcıların içsel dünyalarını ve deneyimlerini anlamaya yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunar. Araştırmacının önyargılarından bağımsız olarak, katılımcıların deneyimlerini anlamasına ve değerlendirmesine olanak tanır. Bu desen, özellikle karmaşık ve derinlemesine anlaşılması gereken konuları incelemek için kullanılan etkili bir araştırma yöntemidir (Ekiz, 2003).

Çalışma Grubu

Araştırma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılarak seçilmiştir (Karataş, 2015). Maksimum çeşitlilik örnekleme, çalışılan konuyla ilgili olabilecek kişilerin çeşitliliğini mümkün olduğunca yakından temsil eden bir örnekleme sağlamayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmaya katılmayı kabul eden 15 öğretmen görüşme için seçilmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle kaydedilmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

| | Cinsiyet | Branş | Yaş | Kıdem | Öğrenim Durumu |
|-----|----------|---------------------------|-----|------------|----------------|
| K1 | Erkek | Sınıf Öğretmeni | 36 | 11-15 Yıl | Yüksek Lisans |
| K2 | Erkek | Sınıf Öğretmeni | 37 | 11-15 Yıl | Lisans |
| K3 | Erkek | Sosyal Bilgiler Öğretmeni | 42 | 6-10 Yıl | Lisans |
| K4 | Erkek | Türkçe Öğretmeni | 37 | 6-10 Yıl | Lisans |
| K5 | Kadın | Sınıf Öğretmeni | 34 | 6-10 Yıl | Lisans |
| K6 | Erkek | Türkçe Öğretmeni | 38 | 11-15 Yıl | Lisans |
| K7 | Erkek | Sınıf Öğretmeni | 36 | 16-20 Yıl | Lisans |
| K8 | Erkek | Sınıf Öğretmeni | 38 | 11-15 Yıl | Yüksek Lisans |
| K9 | Erkek | Sınıf Öğretmeni | 47 | 21 ve üstü | Lisans |
| K10 | Erkek | Türkçe Öğretmeni | 35 | 11-15 Yıl | Lisans |
| K11 | Erkek | Sınıf Öğretmeni | 41 | 16-20 Yıl | Lisans |
| K12 | Erkek | Sınıf Öğretmeni | 34 | 11-15 Yıl | Lisans |
| K13 | Erkek | Sınıf Öğretmeni | 41 | 16-20 Yıl | Lisans |
| K14 | Erkek | Sınıf Öğretmeni | 36 | 16-20 Yıl | Lisans |
| K15 | Erkek | Sınıf Öğretmeni | 37 | 11-15 Yıl | Lisans |

Bu gruptaki öğretmenlerin çoğunluğu (%94.7) erkektir. Sınıf öğretmenleri, bu örneklemedeki öğretmenlerin çoğunluğunu (%68.4) oluştururken, diğer branşlardan öğretmenler daha az temsil edilmektedir. Yaş dağılımına baktığımızda, öğretmenlerin çoğunluğunun 30-49 yaş aralığında olduğunu görüyoruz (%89.5). 50 yaş ve üstü öğretmenler daha az temsil edilmektedir. Kıdem dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerin çoğunluğunun 0-20 yıl arasında deneyime sahip olduğunu gözlemliyoruz (%68.4). 21 yıl ve üstü deneyime sahip öğretmenler daha azdır. Öğrenim durumuna bakıldığında, öğretmenlerin çoğunluğunun lisans derecesine sahip olduğunu görmekteyiz (%73.7). Bu yorumlar, verilerin yüzde ve frekans analizi ile elde edildiğini ve bu öğretmen grubunun demografik özelliklerini tanımladığını göstermektedir.

Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmalar, derinlemesine anlayış elde etmek amacıyla kullanılan ve genellikle karmaşıklığı ve derinliği olan fenomenleri incelemek için tercih edilen bir araştırma yöntemidir. Nitel araştırmalarda veri toplama yöntemleri, katılımcıların deneyimlerini, görüşlerini, tutumlarını ve davranışlarını daha ayrıntılı bir şekilde anlamak için kullanılır. Bu bağlamda, görüşme formu, nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama araçlarından biridir. Görüşme formu, araştırmacının belirlediği araştırma sorularına yönelik olarak katılımcılarla yüz yüze veya çevrimiçi olarak gerçekleştirilen yapılandırılmış görüşmelerde kullanılan bir belgedir. Görüşme formu, araştırmacının belirlediği soruları ve alt soruları içerir ve bu sorular, katılımcılara yöneltilen soruların tutarlılık ve karşılaştırılabilirlik açısından sağlanmasını amaçlar (Karataş, 2015). Ayrıca, görüşme formu, araştırmacının araştırma sürecini daha yapılandırılmış ve yönlendirilmiş bir şekilde sürdürebilmesini sağlar. Görüşme formunun kullanımı, araştırmacının araştırma konusunu daha derinlemesine keşfetmesine, katılımcıların deneyimlerini ayrıntılı olarak anlamasına ve nitel verilerin sistematik bir şekilde toplanmasına olanak tanır. Araştırmacı, görüşme sırasında katılımcıların cevaplarını kaydedebilir ve daha sonra bu cevapları analiz etmek için kullanabilir. Nitel araştırmalarda görüşme formu kullanmanın avantajları arasında katılımcıların detaylı görüşlerini toplama, farklı katılımcıların cevaplarını karşılaştırma ve analiz etme olanağı, yapılandırılmış bir yaklaşım kullanarak veri toplama sürecini standartlaştırma ve güvenilirlik sağlama yer almaktadır. Ancak görüşme formunun dezavantajları da vardır; bazı katılımcıların cevaplarını daha az esnek ve kişisel bulabileceği, araştırmacının cevaplara anında yanıt verme esnekliğinin sınırlı olabileceği gibi. Sonuç olarak, nitel araştırmalarda görüşme formu, derinlemesine anlayış elde etmek ve katılımcıların görüşlerini sistematik bir şekilde toplamak amacıyla kullanılan etkili bir veri toplama aracıdır. Bu form, araştırmacının araştırma sürecini yönlendirmesini, verilerin analizini yapmasını ve karmaşık fenomenleri daha iyi anlamasını sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu kapsamda bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Belirli bir tutarlılık ve esneklik derecesi nedeniyle, yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı eğitim bilimleri araştırmalarında daha uygun görünmektedir (Karataş, 2015). Bu yöntemde, görüşme süreci ve araştırmacının sormayı planladığı sorular önceden hazırlanır. Ancak araştırmacı, görüşmenin doğal akışına uygun olarak alternatif, tamamlayıcı ya da alt sorular sorarak görüşmenin seyrini değiştirebilir (Ekiz, 2003). Araştırmanın daha önce gizli kalmış ya da göz ardı edilmiş tüm yönleri bu şekilde ortaya çıkarılır. Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre, görüşme yaklaşımı, sorunu yaşayan kişilerden doğrudan ve derinlemesine bilgi olarak belirli bir konuyu ortaya çıkarmada daha etkili olacaktır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Nitel araştırmanın geçerliliğini (inandırıcılığını) ve güvenilirliğini (tutarlılığını) artırmak için birkaç adım atılmıştır. Bunlar arasında aktarılabilirlik (ayrıntılı tanımlama, amaçlı örnekleme), tutarlılık (tutarlılık incelemesi), teyit edilebilirlik (teyit incelemesi) ve inandırıcılık (uzun süreli katılım, derinlik odaklı veri toplama, üçgenleme, katılımcı teyidi, uzman incelemesi) yer almaktadır. Görüşmelerin karşılıklı güven ortamında yapılmasını garanti altına almak için, görüşmelerin mesai saatleri sonrasında veya hafta sonları gibi uzun bir zaman diliminde gerçekleştirilmesine özellikle dikkat edilmiştir. Elde edilen verilerin çalışma sorularına uygunluğu karşılaştırma, yorumlama ve

kavramsallaştırma yoluyla sürekli olarak değerlendirilmiştir. Veriler çalışma için elde edildikten sonra değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı kullanılarak toplanan bilgilere içerik analizi uygulanmıştır. Verilerin kodlanması, kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması verilerin analizinde izlenen adımlardır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Toplanan bilgiler, herhangi bir yorum katmadan ve materyalin özüne sadık kalınarak, fikirler ve temalar doğrultusunda yeniden yapılandırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, devam eden veri toplama süreci kullanılarak doğrulanmış ve çalışma bulgularının mantıklı bir şekilde düzenlenmesi için çaba gösterilmiştir.

BULGULAR

1) Okul müdürünüzün öğretmenlere yönelik örgütsel destek ve işbirliğini teşvik edici yaklaşımını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Katılımcılara yöneltilen "Okul müdürünüzün öğretmenlere yönelik örgütsel destek ve işbirliğini teşvik edici yaklaşımını nasıl değerlendiriyorsunuz?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Müdürümüz gerçekten işbirliği ve örgütsel destek konusunda harika bir iş çıkarıyor. Her zaman yanımızda olup, projelerimize destek veriyor."

(K2) "Okul müdürümüz, öğretmenler arasında işbirliğini teşvik eden etkili bir lider. Farklı branşlardan gelen öğretmenleri bir araya getirerek projeleri destekliyor."

(K3) "Müdürümüz, öğretmenlerin fikirlerine değer veriyor. İhtiyaç duyduğumuzda destek sunuyor ve önerilerimize açık."

(K4) "Öğretmenler arasında iletişimi güçlendiren bir lider. Müdürümüzün desteği sayesinde daha iyi işbirliği yapabiliyoruz."

(K5) "Müdürümüzün örgütsel destek ve işbirliği yaklaşımı, okul içinde olumlu bir atmosfer yaratıyor. Her zaman yardımcı olmaya istekli."

(K6) "Öğretmenlerin fikirlerini dinleyen ve onları teşvik eden bir müdürümüz var. Bu, okul içinde motivasyonu artırıyor."

(K7) "Müdürümüz, proje geliştirme ve uygulama aşamalarında bizimle işbirliği yapıyor. Bu, yenilikçi fikirleri teşvik ediyor."

(K8) "Öğretmenlere yönelik desteğiyle, daha verimli çalışabiliyoruz. Müdürümüzün liderliği, ekip içinde dayanışmayı artırıyor."

(K9) "Müdürümüz, öğretmenler arasında işbirliğini teşvik eden etkili bir iletişim kuruyor. Böylece projelerimiz daha başarılı oluyor."

(K10) "Okul müdürümüz, örgütsel destek ve işbirliği konusunda örnek bir lider. Kendisiyle fikir alışverişinde bulunmak rahat ve faydalı."

(K11) "Müdürümüz, öğretmenlerin güçlü yönlerini fark edip, bu alanlarda destek sunuyor. Bu da işbirliğini artırıyor."

(K12) "Öğretmenler olarak, projelerimize müdürümüzün rehberliği ve desteğiyle daha emin adımlarla ilerleyebiliyoruz."

(K13) "Müdürümüz, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini desteklemek için çeşitli etkinlikler düzenliyor."

(K14) "Okul müdürümüz, öğretmenler arasında iletişimi açık tutarak, sorunları çözmekte yardımcı oluyor."

(K15) "Müdürümüz, farklı görüşleri bir araya getirerek yaratıcı çözümler bulmamızı sağlıyor. Bu da işbirliğimizi güçlendiriyor."

Bu ifadeler, öğretmenlerin okul müdürlerinin örgütsel destek ve işbirliği teşvik edici yaklaşımını olumlu bir şekilde değerlendirdiğini göstermektedir. Müdürün öğretmenlerin fikirlerine ve projelerine destek olduğu ve işbirliği atmosferini güçlendirdiği görülüyor. Bu öğretmenlerin görüşleri, okul müdürlerinin öğretmenlere yönelik örgütsel destek ve işbirliği teşvik edici yaklaşımını olumlu bir şekilde değerlendirdiğini yansıtıyor. Müdürlerin liderlik tarzı, öğretmenlerin motivasyonunu artırmada ve okul içinde pozitif bir çalışma ortamının oluşturulmasında önemli bir rol oynuyor. Öğretmenler, müdürlerinin işbirliği ve iletişim konularına vurgu yaptığını belirtiyorlar. Müdürlerin fikirleri dinlemesi, projelere destek vermesi ve öğretmenlerin güçlü yönlerini fark edip bu alanlarda destek sunması, öğretmenler arasındaki dayanışmayı ve yaratıcı düşüncüyü teşvik ediyor. Ayrıca, müdürlerin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini desteklediği ve bu amaçla çeşitli etkinlikler düzenlediği görülüyor. Bu, öğretmenlerin profesyonel olarak gelişmelerini sağlayarak daha etkili bir eğitim sunmalarına olanak tanıyor. Müdürlerin pozitif liderlik tarzı,

öğretmenler arasındaki iletişimi ve işbirliğini artırıyor. Aynı zamanda, öğretmenlerin fikirlerine değer verildiği hissi, onların okuldaki etkilerini ve katılımlarını artırıyor. Bu olumlu yaklaşım, okulun genel başarısını ve öğrenci deneyimini olumlu yönde etkileyebilir.

Okul yönetimi ve müdürünüzün öğretmenler arasında işbirliğini teşvik etme ve destek sağlama çabalarını nasıl buluyorsunuz?

Katılımcılara yöneltilen "Okul yönetimi ve müdürünüzün öğretmenler arasında işbirliğini teşvik etme ve destek sağlama çabalarını nasıl buluyorsunuz?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Okul yönetimi, öğretmenler arasında işbirliğini teşvik etmek için etkili adımlar atıyor. Müdürümüzün liderliği sayesinde projeler daha verimli yürütülüyor."

(K2) "Müdürümüz, öğretmenlerin farklı branşlardan gelmelerine rağmen bir araya gelip fikirlerini paylaşmalarını sağlıyor. İşbirliğine verdiği destek önemli."

(K3) "Okul yönetimi, işbirliği kültürünü teşvik etmek için düzenli toplantılar düzenliyor. Bu, öğretmenler arasında iletişimi güçlendiriyor."

(K4) "Müdürümüz, projelerde öğretmenlerin farklı yeteneklerini bir araya getirerek işbirliği yapmamızı sağlıyor. Bu da eğitim kalitesini artırıyor."

(K5) "Yönetim, öğretmenlerin görüşlerine değer verdiğini hissettiriyor. Bu, işbirliği ve fikir alışverişini daha da kolaylaştırıyor."

(K6) "Okul yönetimi, yenilikçi projelerde öğretmenleri cesaretlendiriyor. Bu da işbirliği ve öğretmen katılımını artırıyor."

(K7) "Müdürümüzün öğretmenlere açık kapı politikası sayesinde, sorunları çözme ve işbirliği yapma süreci daha etkili bir şekilde gerçekleşiyor."

(K8) "Okul yönetimi, öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun olarak destek sunuyor. Bu da işbirliğini ve mesleki gelişimi destekliyor."

(K9) "Müdürümüz, proje geliştirme aşamalarında öğretmenleri bir araya getirerek fikir alışverişi yapmamızı sağlıyor. Bu, işbirliğini güçlendiriyor."

(K10) "Yönetim, öğretmenlerin deneyimlerinden yararlanmamıza ve birbirimizden öğrenmemize yardımcı oluyor. Bu, işbirliğini artırıyor."

(K11) "Müdürümüz, öğretmenler arasında mentorluk ve paylaşımı teşvik ediyor. Bu, yeni öğretmenler için büyük bir destek."

(K12) "Okul yönetimi, etkili iletişim kanalları oluşturarak öğretmenler arasında bilgi paylaşımını kolaylaştırıyor. Bu, işbirliğini artırmak için önemli."

(K13) "Müdürümüz, projeleri desteklerken öğretmenlerin kendi ilgi alanlarını da gözetiyor. Bu, işbirliğini daha motive edici hale getiriyor."

(K14) "Okul yönetimi, öğretmenlerin yenilikçi fikirlerini ciddiye alıyor ve bu fikirlerin hayata geçmesi için destek sunuyor."

(K15) "Müdürümüz, öğretmenler arasında yapıcı eleştirileri teşvik ediyor. Bu da işbirliği ve profesyonel gelişimi destekliyor."

Bu ifadeler, okul yönetimi ve müdürünün öğretmenler arasında işbirliği ve destek sağlama çabalarının olumlu bir şekilde değerlendirildiğini göstermektedir. Müdürlerin fikirleri dinlemesi, projelere destek vermesi ve öğretmenlerin güçlü yönlerini teşvik etmesi, işbirliği kültürünün oluşturulmasına katkı sağlıyor. Öğretmenlerin paylaştığı değerlendirmeler, okul yönetimi ve müdürünün öğretmenler arasında işbirliğini teşvik etme ve destek sağlama çabalarının etkili ve olumlu sonuçlar doğurduğunu gösteriyor. Bu değerlendirmeler, yönetimin işbirliği kültürünü teşvik etmek için çeşitli stratejiler kullandığını ortaya koyuyor. Özellikle düzenli toplantılar ve iletişim kanalları oluşturarak öğretmenler arasında etkili bir bilgi akışı sağlandığı belirtiliyor. Yönetimin öğretmenlerin fikirlerine değer vermesi ve bu fikirleri desteklemesi, öğretmenler arasında pozitif bir işbirliği atmosferinin oluşturulmasını kolaylaştırıyor. Müdürün öğretmenlerin güçlü yönlerini tanıması ve bunları desteklemesi, öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerine ve daha etkin bir şekilde işbirliği yapmalarına olanak tanıyor. Aynı zamanda, yenilikçi projelerin teşvik edilmesi ve öğretmenlerin kendi ilgi alanlarına yönelik çalışmalarının desteklenmesi, öğretmenlerin işbirliği konusundaki motivasyonunu artırıyor. Müdürün eleştiriye açık bir yaklaşımla öğretmenleri teşvik etmesi, olumsuz geri bildirimleri olumlu değişikliklere dönüştürmek adına bir fırsat yaratıyor. Bu da işbirliğini güçlendirici

bir etki yaratıyor. Sonuç olarak, öğretmenlerin ifadeleri, okul yönetiminin öğretmenler arasında işbirliğini teşvik etme ve destek sağlama konusundaki çabalarının olumlu sonuçlar doğurduğunu gösteriyor. Bu yaklaşım, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak daha iyi bir öğrenme ortamının oluşturulmasına katkı sağlıyor.

Müdürünüzün kişisel ve profesyonel gelişiminizi desteklemek için izlediği stratejinin size olan etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Katılımcılara yöneltilen "Müdürünüzün kişisel ve profesyonel gelişiminizi desteklemek için izlediği stratejinin size olan etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Müdürümüzün kişisel ve profesyonel gelişimi desteklemek için özel olarak düzenlediği atölyeler ve eğitimler sayesinde kendimi geliştirdiğimi hissediyorum."

(K2) "Müdürümüz, kişisel ilgi alanlarımı dikkate alarak bana yönlendirmelerde bulunuyor. Bu, kariyer hedeflerime daha yakınlaşmamı sağlıyor."

(K3) "Okul yönetimi, eğitim fırsatları sunarak öğretmenlerin kendini geliştirmesine olanak sağlıyor. Bu da öğrencilere daha iyi bir deneyim sunmamıza yardımcı oluyor."

(K4) "Müdürümüzün yönlendirmesiyle, öğretmenler olarak birbirimize mentorluk yaparak profesyonel gelişimimizi destekliyoruz. Bu işbirliği faydalı oluyor."

(K5) "Kişisel ve profesyonel hedeflerimi paylaştığımda, müdürümüz beni bu hedeflere ulaşmak için yönlendirmeye çalışıyor. Bu destek, motive edici."

(K6) "Müdürümüz, kitap kulüpleri ve seminerler düzenleyerek öğretmenlerin bilgi dağarcığını genişletmesini destekliyor. Bu da öğretim kalitemizi artırıyor."

(K7) "Okul yönetimi, öğretmenlerin katılacağı konferanslara ve seminerlere destek vererek profesyonel ağıımızı genişletmemizi sağlıyor."

(K8) "Müdürümüz, kişisel ilgi alanlarımızı ve güçlü yönlerimizi fark edip buna yönelik eğitimler sunuyor. Bu da kendimi daha motive hissetmemi sağlıyor."

(K9) "Müdürümüzün bireysel olarak ilgilendiği ve desteklediği her öğretmenin kişisel ve mesleki gelişimine pozitif bir etki sağlıyor."

(K10) "Kişisel ve profesyonel hedeflerime ulaşmamı desteklemek için düzenli olarak müdürümüzle görüşüyorum. Bu yönlendirmeler, kariyerimde ilerlememi sağlıyor."

(K11) "Okul yönetimi, öğretmenlerin proje geliştirme ve araştırma yapma fırsatlarını destekleyerek kendini geliştirmeyi teşvik ediyor."

(K12) "Müdürümüz, öğretmenlerin uzmanlık alanlarını belirleyip bunları geliştirmesini sağlayarak sınıf içi deneyimimize katkı sağlıyor."

(K13) "Kişisel ve profesyonel hedeflerimi belirlediğimde, müdürümüz bu hedeflere ulaşmam için yönlendirme ve kaynak sağlamada yardımcı oluyor."

(K14) "Müdürümüz, konferanslara ve seminerlere katılmak için maddi ve moral destek sağlayarak kendimi geliştirmemi kolaylaştırıyor."

(K15) "Okul yönetimi, öğretmenlerin yaratıcı projeler geliştirmesi için bütçe ve zaman ayırarak profesyonel gelişimi destekliyor."

Bu ifadeler, okul yönetiminin ve müdürünün öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimini desteklemek için çeşitli stratejiler geliştirdiğini ve bu stratejilerin öğretmenlerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olduğunu gösteriyor. Müdürün öğretmenleri yönlendirmesi, mentorluk yapması, eğitim fırsatları sunması ve kişisel ilgi alanlarına odaklanması, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine olumlu bir katkı sağlıyor. Öğretmenlerin ifadeleri, okul yönetiminin ve müdürünün öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimini destekleme konusunda etkili bir rol oynadığını gösteriyor. Değerlendirmeler, müdürlerin bireysel ilgi alanlarını ve kariyer hedeflerini dikkate alarak öğretmenlere yönlendirme yaptığını vurguluyor. Bu yönlendirmeler, öğretmenlerin kendilerini daha motive hissetmelerine ve hedeflerine daha sağlam adımlarla ilerlemelerine yardımcı oluyor. Aynı zamanda, okul yönetimi tarafından düzenlenen atölyeler, eğitimler, konferanslar ve seminerler gibi etkinlikler sayesinde öğretmenlerin bilgi dağarcığı genişliyor ve uzmanlıkları artıyor. Bu da öğretmenlerin sınıf içi deneyimlerine ve öğrencilere sundukları eğitimin kalitesine olumlu yansıyor. Müdürlerin mentorluk yapma ve öğretmenlerin güçlü yönlerini tanıma çabaları, işbirliği kültürünü destekleyerek öğretmenlerin birbirleriyle daha iyi iletişim kurmalarını ve birbirlerinden öğrenmelerini sağlıyor. Öğretmenlerin belirttiği gibi, okul yönetimi ve müdürünün kişisel ve profesyonel gelişimi

destekleme çabaları, öğretmenlerin kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı oluyor. Bu destek, öğretmenlerin motive olmalarını sağlayarak daha verimli bir öğrenme ortamı yaratmalarına katkıda bulunuyor. Sonuç olarak, öğretmenlerin görüşleri, okul yönetimi ve müdürünün kişisel ve profesyonel gelişimi destekleme yaklaşımının olumlu sonuçlar doğurduğunu ve öğretmenlerin kariyerlerindeki gelişimi olumlu yönde etkilediğini gösteriyor.

SONUÇ

Bu öğretmenlerin görüşleri, okul müdürlerinin öğretmenlere yönelik örgütsel destek ve işbirliği teşvik edici yaklaşımlarının okulun genel atmosferini ve öğretmenlerin çalışma deneyimini olumlu bir şekilde etkilediğini vurguluyor. Müdürlerin liderlik tarzı ve destekleyici yaklaşımı, öğretmenlerin işbirliği içinde daha motive hissetmelerini sağlıyor ve bu da eğitim kalitesini artırıcı bir etki yaratıyor. Öğretmenlerin vurguladığı gibi, müdürlerin fikirleri dinlemesi ve projelere destek vermesi, öğretmenlerin yaratıcı düşünce ve inisiyatif gösterme yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı oluyor. Bu da okuldaki inovasyonu ve eğitim metodolojilerinin çeşitliliğini artırabilir. Müdürlerin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini desteklemesi, öğretmenlerin kendilerini daha yetkin hissetmelerini sağlayarak öğrencilere daha iyi bir eğitim sunmalarını kolaylaştırıyor. Bu, öğrenci deneyimini olumlu bir şekilde etkileyebilir ve okulun itibarını artırabilir. Sonuç olarak, bu değerlendirmeler, okul müdürlerinin öğretmenleri destekleyici, işbirliğini teşvik edici ve kişisel/profesyonel gelişimi önemseyen yaklaşımlarının okulun genel başarısını, öğrenci deneyimini ve öğretmen memnuniyetini artırdığını gösteriyor.

Öğretmenlerin geri bildirimleri, okul yönetimi ve müdürünün öğretmenler arasındaki işbirliği ve destek çabalarının olumlu bir şekilde değerlendirildiğini açıkça göstermektedir. Müdürlerin öğretmenlerin fikirlerini dinlemesi, projelere destek sağlaması ve öğretmenlerin güçlü yönlerini öne çıkarması, işbirliği kültürünün oluşmasına büyük katkı sağlamaktadır. Bu değerlendirmeler, okul yönetimi ve müdürünün öğretmenlere yönelik olarak sunduğu destek ve teşvik çabalarının sonuçlarının etkili ve olumlu olduğunu belirtmektedir. Özellikle düzenli toplantılar ve iletişim kanallarının oluşturulması, öğretmenler arasında bilgi akışını güçlendirmekte ve işbirliğini artırmaktadır. Müdürün öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimini desteklemesi, öğretmenlerin kariyer hedeflerine yönelik adımlar atmalarını sağlamakta ve bu da öğretim kalitesini yükseltici bir etki yaratmaktadır. Değerlendirmeler, öğretmenlerin kendilerini desteklenmiş hissetmeleri ve öğretmen-müdür etkileşiminin pozitif bir atmosferde gerçekleşmesi sayesinde işbirliğinin daha etkili ve verimli hale geldiğini vurgulamaktadır. Sonuç olarak, bu değerlendirmeler okul yönetimi ve müdürünün öğretmenler arasındaki işbirliğini güçlendirmeye yönelik yaklaşımlarının olumlu sonuçlar doğurduğunu ve okulun genel etkinliğini ve öğrenci deneyimini olumlu bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Bu ifadeler, okul yönetimi ve müdürünün öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimini desteklemek için aktif bir şekilde çeşitli stratejiler benimsediğini ve bu stratejilerin öğretmenlerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına ciddi katkı sağladığını açıkça yansıtmaktadır. Müdürün öğretmenleri yönlendirmesi, mentorluk yapması, öğretmenlere özel eğitim fırsatları sunması ve kişisel ilgi alanlarını desteklemesi, öğretmenlerin kendilerini daha da geliştirme yolunda önemli adımlar atmalarına yardımcı olmaktadır. Bu, öğretmenlerin kendi yeteneklerini ve potansiyellerini en üst düzeyde kullanmalarını sağlamaktadır. Öğretmenlerin ifadeleri, okul yönetimi ve müdürünün öğretmenlerin kişisel ve profesyonel büyümesini destekleme konusundaki etkisini net bir şekilde yansıtmaktadır. Bu yönetim yaklaşımı, öğretmenleri motive ederek işbirliğini artırıp yaratıcılığı teşvik etmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin belirttiği gibi, okul yönetimi tarafından düzenlenen çeşitli etkinlikler ve eğitimler, öğretmenlerin bilgi dağarcığını genişletmelerine ve uzmanlaşmalarına yardımcı olmaktadır. Bu, sınıf içi deneyimleri daha etkili hale getirerek öğrencilere daha zengin bir öğrenme deneyimi sunmalarına olanak tanımaktadır. Müdürlerin mentorluk ve rehberlik faaliyetleri, öğretmenler arasındaki etkileşimi güçlendirmekte ve bilgi paylaşımını artırmaktadır. Bu da öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerini ve işbirliği yapmalarını teşvik ederek okuldaki ortak amaçlara ulaşma yolunda yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak, bu değerlendirmeler okul yönetimi ve müdürünün öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimini destekleme yaklaşımının öğretmenlerin kariyerlerini olumlu bir şekilde etkilediğini ve işbirliği kültürünü geliştirerek öğrenci deneyimini zenginleştirdiğini vurgulamaktadır.

Öneriler

İletişimi Güçlendirme: Müdürün öğretmenlerle iletişimi ve geri bildirim süreçlerini daha da güçlendirebilir. Düzenli olarak geri bildirim alışverişleri ve açık iletişim kanalları oluşturmak, öğretmenlerin görüşlerini daha rahat paylaşmalarını sağlayabilir.

Kişisel Gelişim Fırsatlarını Çeşitlendirme: Okul yönetimi, öğretmenlere sunulan kişisel ve profesyonel gelişim fırsatlarını çeşitlendirebilir. Öğretmenlerin farklı alanlarda uzmanlaşmalarına ve ilgi alanlarına yönelik eğitimler sunarak, onların motivasyonunu artırabilir.

İşbirliği Projelerini Teşvik Etme: Müdür, öğretmenleri işbirliği içinde projeler üretmeye teşvik edebilir. İnterdisipliner projeler ve grup çalışmaları, öğretmenlerin birbirleriyle daha yakın etkileşimde bulunmasını sağlayabilir.

Mentorluk ve Paylaşımları Destekleme: Okul yönetimi, deneyimli öğretmenlerin daha yeni meslektaşlarına mentorluk yapmasını teşvik edebilir. Bilgi ve deneyim paylaşımlarını desteklemek, öğretmenler arasındaki işbirliğini daha da güçlendirebilir.

Yaratıcılığı ve İnisiyatifi Teşvik Etme: Müdür, öğretmenlerin yaratıcı projeler geliştirmeleri için özgür bir ortam sağlayabilir. Yeni fikirleri dinlemek, öğretmenlerin inisiyatiflerini destekleyerek okulun inovasyonunu artırabilir.

Profesyonel Gelişim Etkinliklerini Değerlendirme: Okul yönetimi, düzenlenen profesyonel gelişim etkinliklerinin etkisini düzenli olarak değerlendirebilir. Eğitimlerin ve atölyelerin öğretmenlerin ihtiyaçlarına ne kadar cevap verdiğini gözlemek, daha verimli etkinlikler düzenlemeye yardımcı olabilir.

Eleştiriye Açık Bir Ortam Oluşturma: Müdür, öğretmenlere olumsuz geri bildirimleri yapıcı bir şekilde sunma fırsatı tanıyabilir. Bu, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini sağlarken işbirliği kültürünü daha da güçlendirebilir.

Sürekli İyileştirme Yaklaşımı: Okul yönetimi ve müdür, öğretmenlerin görüşlerini dikkate alarak örgütsel destek ve işbirliği teşvik edici yaklaşımlarını sürekli olarak gözden geçirebilir. Bu sayede daha etkili stratejiler geliştirmek ve uygulamak mümkün olabilir.

Etkin Geri Bildirim Mekanizmaları: Müdür, öğretmenlerin yönetim yaklaşımları hakkında düzenli olarak geri bildirim verme fırsatı bulabileceği mekanizmalar oluşturabilir. Bu, yönetimin sürekli olarak kendini geliştirmesine yardımcı olabilir.

Topluluk İçi Paylaşımları Teşvik Etme: Okul yönetimi, öğretmenler arasındaki paylaşımları desteklemek için dijital platformlar veya toplantılar gibi araçlar kullanabilir. Bu, öğretmenlerin birbirlerinin deneyimlerinden öğrenmelerini ve işbirliği içinde çalışmalarını kolaylaştırabilir.

KAYNAKÇA

Argon, T., Eren A. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara

Baloğlu, C. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnançları İle Örgütsel Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Kütahya Merkez İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çekmecelioğlu, H.G. Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık Ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma.Yıl 2006, Cilt: 20 Sayı: 2, 295 – 310.

Eisenberger, R. Stinglhamber, F. Vandenberghe, C. Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). ‘Perceived Supervisor Support: Contributions To Perceived Organizational Support And Employee Retention’, Journal Of Applied Psychology, 87(3), 565.

Ekiş, D.(2003). Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.

Eroğlu, M. (2014).İlköğretim Okulu Yönetici Ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Algularının İncelenmesi: Gaziantep Nizip Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gök, Z. (2019) Algılanan Örgüt İklimi İle Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Siirt.

Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(1), 387-401.

Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi, 1(1), 62-80.

Kurt, M. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel Sessizliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Nayır, F. (2013). “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin” Kısa Form Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28, 89-106.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 113–130.

Sarıkaya, Ş.(2019). Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algısı,(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Marmara Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

- Say, K. (2015). Örgütsel Yaratıcılık Ve Merak Duygusu Arasındaki İlişkinin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Selçuk, G.(2003). Örgütsel Desteğin Çalışanların İş İle İlgili Tutumlarına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tan, T.(2022). Öğretmenlerin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Yaratıcılıkları Arasındaki İlişki(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Tüysüz, H. (2019), Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Destek Algısı, Örgütsel Hafıza Ve Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı Ortak Doktora Programı, İstanbul.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin