

Algılanan Hizmetkâr Liderliğin Öğretmen İş Doyumuna Etkisi

Hasan VARICI¹ Murat BAKLA² Serdar ÖZCAN³ Serhat PİŞKİN⁴
Selçuk AYDOĞAN⁵ Ömer ÇİÇEK⁶ Uğur TEMEL⁷ Okay BİLGİN⁸

¹Eğitimci, hasanvarici@hotmail.com, ORCID: 0009-0006-5966-8402

²Eğitimci, muratbakla57@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-9919-1777

³Eğitimci, sserzz197901@gmail.com, ORCID: 0009-0002-0152-3711

⁴Eğitimci, psksrht@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-8342-367X

⁵Eğitimci, aydogans61@gmail.com, ORCID: 0009-0000-4121-9170

⁶Eğitimci, aomercicek@gmail.com, ORCID: 0009-0009-1997-0406

⁷Eğitimci, ugurtemel83@gmail.com, ORCID: 0009-0004-7105-6789

⁸Eğitimci, okaybilgin61@gmail.com, ORCID: 0009-0004-2988-0512

Özet: Bu araştırma öğretmenlerin okul yöneticilerinden algıladıkları hizmetkâr liderlik düzeylerinin iş doyumları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemlerine göre ilişkisel tarama modelinde tasarlanan araştırmaya İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 406 öğretmen gönüllü olarak katılım sağlamışlardır. Araştırma verileri kişisel bilgi formu, iş doyum ölçeği ve hizmetkâr liderlik ölçeklerinden oluşan veri toplama aracı ile toplanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığı ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları, okul yöneticilerinin ise orta düzeyde hizmetkâr liderlik özelliklerine sahip oldukları görülmüştür. Hizmetkâr liderliğin tüm boyutları ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu ancak sadece hizmetkâr liderliğin hizmet anlayışı ve geliştirme boyutlarının öğretmenlerin iş doyumlarını olumlu etkileyerek %39.4 düzeyinde artmasını sağlarken, diğer boyutlar olan iletişim, dürüstlük ve yönetim becerisinin öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemediği belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca okul yöneticilerinin genel hizmetkâr liderlik düzeylerinin öğretmenlerin içsel doyumlarını %18.6, dışsal doyumlarını %43.1 ve genel iş doyumlarını %36.4 düzeyinde olumlu etkileyerek artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hizmetkâr Liderlik, İş Doyumu, Öğretmen, Okul Yöneticisi

The Effect of Perceived Servant Leadership on Teacher Job Satisfaction

Abstract: This study was conducted to examine the effects of the servant leadership levels perceived by teachers from school administrators on their job satisfaction. According to quantitative research methods, 406 teachers working in the Beşiktaş district of Istanbul province in the 2022-2023 academic year, who were determined by convenience sampling method, voluntarily participated in the research designed in the relational survey model. The research data were collected with a data collection tool consisting of personal information form, job satisfaction scale and servant leadership scales. The obtained data were evaluated in computer environment by means of SPSS 22.0 statistical programme. As a result of the research, it was seen that teachers had high level of job satisfaction and school administrators had moderate level of servant leadership characteristics. It was determined that there were significant positive relationships between all dimensions of servant leadership and job satisfaction, but only the service understanding and development dimensions of servant leadership positively affected teachers' job satisfaction and increased it by 39.4%, while the other dimensions of communication, honesty and management skills did not affect teachers' job satisfaction. It was also concluded that school administrators' general servant leadership levels positively affected teachers' intrinsic satisfaction by 18.6%, extrinsic satisfaction by 43.1% and general job satisfaction by 36.4%.

Keywords: Servant Leadership, Job Satisfaction, Teacher, School Administrator

1. GİRİŞ

Diğer örgütlerde olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim verimliliği arttırmaktadır. Yöneticiler, çalışanlarla iletişim ve etkileşimlerinde belirli davranış kalıpları sergilerler. Bu davranışların eğilimine bağlı olarak yöneticinin hangi liderlik tarzını sergilediği yargısına

varılabilir. Yönetim bilimi geliştikçe liderlik teorileri ve türleri de gelişmiştir. Liderlik, bir örgütteki yöneticilerin algısıdır; örgüt çalışanlarının performansını, üretkenliğini, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını olumlu veya olumsuz etkiler. Liderlerin yönetici anlayışı yaptıklarına, yapmadıklarına,

önemsediklerine ve ilişkilerdeki tutumlarına göre değişir. Yönetim altındaki çalışanlar, yöneticinin hangi liderlik tarzını sergilediğini bilirler. Bu durumda çalışanlar tutum ve davranışlarını liderin anlayışına göre yönlendirirler. Liderlik anlayışlarından birisi olan hizmetkâr liderlik anlayışında yöneticiler çalışanların sorunlarına çözüm bulmaya, ihtiyaçlarını karşılamaya ve gelişmelerini kolaylaştırmaya çalışmaktadırlar. Bu liderlik anlayışında yöneticiler ve çalışanlar arasında güçlü bir iletişim vardır. Yöneticilerin davranışları, çalışanlar üzerinde olumlu bir izlenim bırakmakla kalmaz, aynı zamanda onları çalışmaya motive eder. Ayrıca bu tür liderlikte çalışanlar, liderin istediğini baskı ve tahakküm olmaksızın yaparlar. Liderleri hizmetkâr liderlik anlayışına sahip olan çalışanlar hem liderleriyle hem de örgütün büyümesine ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan iş arkadaşlarıyla ilişkiler geliştirirler (Akin, 2023).

Hizmetkâr liderlik, tüm liderlik becerilerini benimseyen ama ötesine geçen, "insan merkezli" ve "hizmet odaklı" olma felsefesine dayanan bir liderlik yaklaşımıdır. Hizmetkâr liderlik, kurum kültürünün korunmasını ve güçlendirilmesini sağlayan 'işin başında olma' anlayışını kullanır (Dinçer ve Bitirim, 2007). Barbuto ve Wheeler'a (2006) göre hizmetkar liderlik, insan merkezli ve hizmet odaklı kavramları birleştiren, hizmet ve bire bir iletişim yoluyla kalpleri ve zihinleri kazanmayı amaçlayan bir liderlik tarzıdır.

Bir örgütün insan kaynağının iş doyumunu ne kadar yüksek ve örgütle bağı ne kadar yakınsa örgüte katacağı değer o kadar büyük olacaktır. Hizmetkar liderlik kavramı, çalışanların iş doyumlarını ve nihayetinde işe bağlılıklarını sağlamak için bu amaçla ortaya çıkmış bir liderlik tarzıdır. Hizmetkar liderlik davranışları çalışanların iş doyumunu artırmakta, rekabet avantajı sağlamak ve örgütlerin hayatta kalmasında önemli rol oynamaktadır. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar örgütle özdeşleşirler, örgütün başarısını kendi başarıları olarak görürler ve örgütün başarısızlığını kendi başarısızlıkları olarak görürler. Dolayısıyla gönüllü olarak örgüte daha fazla katma değer yaratarak örgütün çıkarlarına dayalı davranışlar sergilemeye başlarlar (Eren ve Yalçıntaş, 2017).

İş doyumunu, bir çalışanın işinden veya işinin bir kısmından ne kadar memnun olduğunu ifade eder (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Tengilimoğlu (2005) iş doyumunun, bir çalışanın iş beklentileri ile iş çıktıları arasındaki uyumsuzluğun neden olduğu duygusal durum olarak ifade etmiştir. Başka bir yorumla iş doyumunu, örgütsel bağlılığa sahip, iş verimliliğini artıran ve çalışma ortamından memnun olan çalışanların özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Çoban, 2019). İş doyumunu oluşturan iki faktör

vardır: iş doyumunu ve doyumunsuzluk. İşler, çalışanların gereksinimlerini ve beklentilerini ne kadar karşılırsa, iş doyumunu o kadar yüksek olur. Aksi takdirde, iş doyumunu düşme eğilimindedir. İş doyumunun temel olarak iki boyutu vardır. Birincisi, çalışmaktan kaynaklanan içsel doyum, ikincisi ise işten kaynaklanan dışsal doyumdur. Bireylerin hissettikleri içsel doyum ile dışsal doyum farklıdır (Çiftiyıldız, 2015: 56). İşin kendisinden kaynaklanan içsel doyum; kişinin yeterliliğini, güvenini, sosyal statüsünü, işinden bağımsızlığını, toplumda saygınlığını, işin devamlılığını, sorumluluk duygusunu, güç ve sorumluluk üstlenebilmesini, topluma ve işine faydasını gösterebilmesinden oluşur. Dışsal doyum, doğrudan işin kendisiyle ilgili olmayıp, çalışma koşulları, ücret, takdir, politikalar, terfi olanakları gibi etmenleri içeren işin karşılığı olarak elde edilmektedir (Mert, 2011: 123). İş doyumunu dinamik yapısı nedeniyle sürekli gündeme gelmesi gereken bir kavramdır. Her kuruluşun yönetiminin, çalışanlarını doyum sağlaması için farklı bir yaklaşımı olabilir. Okul çalışanlarının iş doyumunun artmasında iş ortamı ve okul yöneticileri önemli rol oynamaktadır (Koruklu vd., 2013). Zembylas ve Papanastasiou (2005), öğretmenlerin iş doyumunu, öğretmenliğin nasıl hissettirdiğine ilişkin beklentileri ile öğretim sırasındaki algıları arasındaki farkın duygusal sonucu olarak yorumlamaktadır. Eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olması çok önemlidir. Bunun nedeni eğitim kurumlarının tüm ülkeyi etkileme potansiyeline sahip olan gençleri yetiştirmesidir (Yılmaz ve Ceylan, 2016). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttığında işlerine daha çok bağlı hale gelmektedirler. Bu nedenle, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile artan öğrenci başarısı arasında anlamlı bir ilişki vardır (Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014). Liderler iş doyumunu unutup önemsemediklerinde çalışanların iş doyumunu zamanla azalır ve motivasyonları azalır. Bu nedenle liderler, çalışanların iş doyumunu sık sık kontrol etmeli ve bu doyumun kaybolmaması için sürekli gelişmesi için çaba göstermelidir.

Hizmetkâr liderlik ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, liderlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen önceki çalışmalarda iki kavram arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Liderin hizmetkar davranışı ile çalışan motivasyonunun arttığı, buna bağlı olarak iş doyumlarının ve örgüte bağlılıklarının arttığı gözlemlenmiştir. Çalışanlar, liderliklerinin kendilerinin ve fikirlerinin önemsendiğini hissettiklerinde, örgütleri hakkında olumlu duygu ve düşünceler beslemeye, kendilerini sorumlu hissetmeye ve örgüte daha fazla katkı sağlamak istemeye başlarlar. Hizmetkar liderler,

ruhlarını, ardından tüm samimi davranışlarını ve çalışanlarının çıkarlarını ön planda tutarak, çalışanlar ve liderler arasında yüksek düzeyde bir güven oluştururlar (Eren ve Yalçıntaş, 2017).

Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada okul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etkileri incelenmektedir.

2. MATERYAL VE METOD

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. “İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir.” (Karasar, 2009: 79).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Beşiktaş ilçesinde bulunan, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 406 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. İki bölümden oluşan anketin ilk bölümünde öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde Minnesota İş Doyum Ölçeği bulunmaktadır. Bu çalışmada Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin uzun formundan iç ve dış faktörlerinden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Türkiye'deki güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık

katsayısı .77 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bu çalışma için iç tutarlılık katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

Anketin üçüncü bölümünde Hizmetkâr Okul Liderliği Ölçeği kullanılmıştır. Öter ve Dağlı (2020) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, beş boyuttan ve 35 maddeden oluşmaktadır. Hizmet anlayışı boyutu 6; geliştirme boyutu 7; iletişim boyutu 6; dürüstlük boyutu 10; yönetim becerisi boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Öter ve Dağlı (2020) güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ölçek genelinde .97 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde frekans ve yüzde, hizmetkâr liderlik algılarının ve iş doyumlarının belirlenmesinde ortalama standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Öğretmenler cinsiyete göre 181'i (%44,6) erkek, 225'i (%55,4) kadın olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni duruma göre 291'i (%71,7) evli, 115'i (%28,3) bekar olarak dağılmaktadır. Öğretmenler yaşa göre 44'ü (%10,8) 26 altında, 209'u (%51,5) 26-35, 91'i (%22,4) 36-45, 62'si (%15,3) 46 yaş üstü olarak dağılmaktadır. Öğretmenler mesleki kıdeme göre 123'ü (%30,3) 5 yıl ve altı, 139'u (%34,2) 6-10 yıl, 144'ü (%35,5) 10 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler şu anki yönetici ile çalışma süresi göre 230'u (%56,7) 2 yıldan az, 109'u (%26,8) 2-5 yıl, 67'si (%16,5) 5 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 1. Hizmetkâr Liderlik ve İş Doyumu Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
İş Doyumu	406	3,579	0,524	1,550	4,900	0,890
Dışsal Doyum	406	3,131	0,670	1,250	5,000	0,875
İçsel Doyum	406	3,878	0,541	1,670	5,000	0,888
Hizmetkâr Liderlik	406	3,234	0,729	1,500	4,750	0,912
Hizmet Anlayışı	406	3,368	0,705	1,620	5,000	0,896
Geliştirme	406	3,261	0,906	1,000	5,000	0,886
İletişim	406	3,168	0,813	1,140	5,000	0,903
Dürüstlük	406	3,145	0,725	1,450	4,550	0,907
Yönetim Becerisi	406	3,281	0,960	1,200	5,000	0,869

Öğretmenlerin “iş doyumunu” ortalaması yüksek 3,579±0,524 (Min=1.55; Maks=4.9), “dışsal doyum” ortalaması orta 3,131±0,670 (Min=1.25; Maks=5), “içsel doyum” ortalaması yüksek 3,878±0,541 (Min=1.67; Maks=5), “hizmetkar liderlik” ortalaması orta 3,234±0,729 (Min=1.5; Maks=4.75), “hizmet anlayışı” ortalaması orta 3,368±0,705

(Min=1.62; Maks=5), “geliştirme” ortalaması orta 3,261±0,906 (Min=1; Maks=5), “iletişim” ortalaması orta 3,168±0,813 (Min=1.14; Maks=5), “dürüstlük” ortalaması orta 3,145±0,725 (Min=1.45; Maks=4.55), “yönetim becerisi” ortalaması orta 3,281±0,960 (Min=1.2; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Tablo 2. Hizmetkar Liderlik ile İş Doyumu Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		İş Doyumu	Dışsal Doyum	İçsel Doyum
Hizmetkar Liderlik	r	0,605**	0,657**	0,434**
	p	0,000	0,000	0,000
Hizmet Anlayışı	r	0,594**	0,640**	0,431**
	p	0,000	0,000	0,000
Geliştirme	r	0,587**	0,625**	0,432**
	p	0,000	0,000	0,000
İletişim	r	0,544**	0,596**	0,387**
	p	0,000	0,000	0,000
Dürüstlük	r	0,532**	0,578**	0,382**
	p	0,000	0,000	0,000
Yönetim Becerisi	r	0,526**	0,584**	0,367**
	p	0,000	0,000	0,000

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

İş doyumunu, dışsal doyum, içsel doyum, hizmetkar liderlik, hizmet anlayışı, geliştirme, iletişim, dürüstlük, yönetim becerisi, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; hizmetkar liderlik ile iş doyumunu arasında r=0.605 pozitif orta (p=0,000<0.05), hizmetkar liderlik ile dışsal doyum arasında r=0.657 pozitif orta (p=0,000<0.05), hizmetkar liderlik ile içsel doyum arasında r=0.434 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), hizmet anlayışı ile iş doyumunu arasında r=0.594 pozitif orta (p=0,000<0.05), hizmet anlayışı ile dışsal doyum arasında r=0.64 pozitif orta (p=0,000<0.05), hizmet anlayışı ile içsel doyum arasında r=0.431 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), geliştirme ile iş doyumunu arasında r=0.587 pozitif orta (p=0,000<0.05), geliştirme ile dışsal doyum arasında r=0.625 pozitif orta (p=0,000<0.05), geliştirme ile içsel doyum arasında

r=0.432 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), iletişim ile iş doyumunu arasında r=0.544 pozitif orta (p=0,000<0.05), iletişim ile dışsal doyum arasında r=0.596 pozitif orta (p=0,000<0.05), iletişim ile içsel doyum arasında r=0.387 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), dürüstlük ile iş doyumunu arasında r=0.532 pozitif orta (p=0,000<0.05), dürüstlük ile dışsal doyum arasında r=0.578 pozitif orta (p=0,000<0.05), dürüstlük ile içsel doyum arasında r=0.382 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), yönetim becerisi ile iş doyumunu arasında r=0.526 pozitif orta (p=0,000<0.05), yönetim becerisi ile dışsal doyum arasında r=0.584 pozitif orta (p=0,000<0.05), yönetim becerisi ile içsel doyum arasında r=0.367 pozitif zayıf (p=0,000<0.05) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Tablo 3. Hizmetkar Liderliğin İş Doyumu Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Doyumu	Sabit	2,174	23,023	0,000	232,687	0,000	0,364
	Hizmetkar Liderlik	0,605	15,254	0,000			
Dışsal Doyum	Sabit	1,178	10,316	0,000	307,165	0,000	0,431
	Hizmetkar Liderlik	0,657	17,526	0,000			
İçsel Doyum	Sabit	2,838	25,769	0,000	93,760	0,000	0,186
	Hizmetkar Liderlik	0,434	9,683	0,000			
İş Doyumu	Sabit	2,017	18,758	0,000	53,639	0,000	0,394
	Hizmet Anlayışı	0,333	5,069	0,000			
	Geliştirme	0,331	4,042	0,000			
	İletişim	-0,032	-0,358	0,720			
	Dürüstlük	0,168	1,887	0,060			
	Yönetim Becerisi	-0,120	-1,249	0,212			

Lineer Regresyon Analizi

Hizmetkar liderlik ile iş doyum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=232,687$; $p=0,000<0,05$). İş Doyumu düzeyindeki toplam değişim %36,4 oranında hizmetkar liderlik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,364$). Hizmetkar Liderlik iş doyumunu düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,605$).

Hizmetkâr liderlik ile dışsal doyum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=307,165$; $p=0,000<0,05$). Dışsal Doyum düzeyindeki toplam değişim %43,1 oranında hizmetkâr liderlik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,431$). Hizmetkâr Liderlik dışsal doyum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,657$).

Hizmetkar liderlik ile içsel doyum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=93,760$; $p=0,000<0,05$). İçsel Doyum düzeyindeki toplam değişim %18,6 oranında hizmetkar liderlik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,186$). Hizmetkar Liderlik içsel doyum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,434$).

Hizmet anlayışı, geliştirme, iletişim, dürüstlük, yönetim becerisi ile iş doyum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=53,639$; $p=0,000<0,05$). İş Doyumu düzeyindeki toplam değişim %39,4 oranında hizmet anlayışı, geliştirme, iletişim, dürüstlük, yönetim becerisi tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,394$). Hizmet Anlayışı iş doyumunu düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,333$). Geliştirme iş doyumunu düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,331$). İletişim iş doyumunu düzeyini etkilememektedir ($p=0,720>0,05$). Dürüstlük iş doyumunu düzeyini etkilememektedir ($p=0,060>0,05$). Yönetim Becerisi iş doyumunu düzeyini etkilememektedir ($p=0,212>0,05$).

4.SONUÇ

Okul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etkilerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde görev yapan 406 öğretmen gönüllü olarak katılmışlardır.

Araştırmada öncelikli olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerine bakılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri içsel ve dışsal doyum boyutlarında ve bu iki boyutun genel ortalamasını ifade eden genel iş doyumunu olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri 3,131, dışsal doyum düzeyleri

3,879 ve genel iş doyum düzeyleri 3,579 sayısal ortalama değer almıştır. Bu sonuçlar öğretmenlerin yüksek düzeyde içsel doyuma, orta düzeyde içsel doyuma sahip olduklarını ve genel iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yöneticilerinden algıladıkları hizmetkar liderlik düzeyleri ise hizmet anlayışı, geliştirme, iletişim, dürüstlük ve yönetim becerisi olmak üzere 5 boyutta, ayrıca bu boyutların genel ortalamasını ifade eden genel hizmetkar liderlik olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre en yüksek ortalama 3,368 ortalama ile hizmet anlayışı, en düşük ortalama ise 3,145 ortalama ile dürüstlük boyutuna yöneliktir. Genel hizmetkar liderlik düzeyi ise 3,234 ortalama değer almıştır. Bu sonuçlar okul yöneticilerinin orta düzeyde hizmetkar liderlik anlayışına sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin hizmetkar liderlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş ve tüm boyutlar arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar okul yöneticilerinin hizmetkar liderlik düzeylerinin artmasının ya da azalmasının aynı doğrultuda öğretmenlerin iş doyumlarının arttığını ya da azaldığını göstermektedir.

Okul yöneticilerinin öğretmenlerin iş doyumları üzerine ne düzeyde etkisi olduğunu göstermek için araştırmada regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda hizmetkâr liderlik boyutlarından hizmet anlayışı ve geliştirme boyutlarının öğretmenlerin iş doyumlarını olumlu etkileyerek %39,4 düzeyinde artmasını sağlarken, diğer boyutlar olan iletişim, dürüstlük ve yönetim becerisinin öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin genel hizmetkar liderlik düzeyleri öğretmenlerin içsel doyumlarını %18,6, dışsal doyumlarını %43,1, ve genel iş doyumlarını %36,4 düzeyinde artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bu araştırma İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde görev yapan 406 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır. Daha fazla öğretmen üzerinde yapılacak araştırmalar ile sonuçlardan genellemeye gidilebilir.

Kaynakça

Akın, Y.A. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı, İş Doyumu Ve Hizmetkar Liderlik (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

Barbuto, J. E. and Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31 (3), 300-326.

- Baycan, F.A., (1985). Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul
- Çiftçiyıldız, K. (2015). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Doğu Marmara Iso 500 Firma Örneği. Sakarya, Türkiye.
- Çoban, O. (2019). Okul Müdürlerinin Hizmetkar Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkiler [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Dinçer, M. K. and Bitirim, S. (2007). Kurum kültürü çalışmalarında hizmetkâr liderlik anlayışı ile değer yaratmak. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 28, 61-72.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. Ege Akademik Bakış, 12(1), 39-52.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö. ve Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(25).
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö. ve Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(25).
- Madençoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., ve Banoğlu, K. (2014). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1(1), 47-69.
- Mert, İ. S. (2011). İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, Savunma Bilimleri Dergisi, 9(2), 116-143.
- Öter, Ö. M. & Dağlı, A. (2020). Hizmetkâr Okul Liderliği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması . OPUS International Journal of Society Researches , 16 (27) , 397-423 . DOI: 10.26466/opus.749822
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi: Sayı: 1, 23-45.
- Yılmaz, C. ve Ceylan, A. (2016). Hizmetkar Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Çalışma. Yıldız Social Science Review, 2(2), 75-90.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling Teacher Empowerment: The Role Of Job Satisfaction. Educational Research And Evaluation, 11(5), 433- 459.