



Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*

Recep Koçak**

Sevil Eves***

Özet

Günümüz toplumlarında okul yöneticilerinin düşünebilen, üretebilen, problemleri doğru tespit edebilme ve çözme yeteneğine sahip olması, kriz durumlarında soğukkanlılıkla karar verebilmesi beklenmektedir. Etkili problem çözme becerileri ile birlikte iş doyumları yüksek eğitim yöneticilerinin buldukları okullardaki eğitim ve öğretimin kalitesinin artmasında rol oynayacakları söylenebilir. Bu nedenle araştırmanın temel amacı eğitim yöneticilerinin problem çözme ve iş doyumları arasındaki ilişkileri çeşitli bağımsız değişkenler açısından incelemektir.

İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırmanın evrenini, Çorum ili merkez ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 605 okul müdür ve müdür yardımcısı oluşturmuştur. Bu evrenden ulaşılabilen 250 okul yöneticisi çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada, verileri toplamak için Kişisel Bilgi Formu, Problem Çözme Envanteri ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

Yapılan korelasyon testi sonucunda okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = .16$, $p < .01$). Bağımsız değişkenler üzerinde yapılan analizler sonucunda okul yöneticilerinin algılanan sosyal destek durumların yeterli olup olmamasına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu, [$F(2,247) = 9.545$, $p < .01$] sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin aldıkları eğitici seminer ya da kurs sayısına göre problem çözme becerilerinde [$\chi^2 (5) = 15.87$, $p < 0.01$] anlamlı bir farklılaşma olduğu ancak cinsiyet değişkeni açısından okul yöneticilerin iş doyum düzeyleri ve problem çözme becerileri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > .05$), bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Problem Çözme Becerisi, Okul Yöneticisi

* Bu makale Yrd. Doç. Dr. Recep KOÇAK danışmanlığında Sevil EVES tarafından yazılan yüksek lisans tezinden hazırlanmış olup Gaziosmanpaşa Üniversitesinde düzenlenen 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi sözlü bildiri olarak sunulmuştur

** Yrd. Doç. Dr. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık. recepkoçak@gop.edu.tr

*** Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

The relationship between problem-solving and job-satisfaction of school administrators

Recep Koçak*
Sevil Eves**

Abstract

Nowadays knowledge began to be the most important power and as an educational institution, schools' capability of meeting the expected social need by offering quality and effective education largely depends on the way the schools are managed. And the way schools are managed undoubtedly depends on the satisfaction that school administrators get from their jobs and also on their being physically and psychologically healthy.

In today's societies, school administrators are expected to have the abilities of thinking, producing, accurately detecting and solving the problems and deciding calmly in times of crisis. It can be said that, school administrators who have effective problem-solving capabilities and a high job-satisfaction can have a role in increasing the quality of education in their schools. For this reason, the main purpose of the study is to analyze the relationship between problem-solving and job-satisfaction of school administrators in terms of various variables.

Study population consisted of 605 school principals and vice-principals working in primary and secondary schools under the supervision of Ministry of Education in Çorum province and its districts. 250 school administrators who could be reached through sampling consisted of the sampling of this study. For data collection in the study, Personal Information Form, Problem-Solving Inventory and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire were used.

At the end of the analysis it was found that there was a positive and significant relationship between problem solving skills and job satisfaction levels of school administrators.

Keywords: Job Satisfaction, Problem Solving Skill, School Administrator

* Asis. Prof. Dr., Gaziosmanpaşa University Education Faculty Educational Sciences Department Guidance and Psychological Counseling, recepkoçak@gop.edu.tr

** Gaziosmanpaşa University Social Sciences Institute Master Student

Giriş

Günümüz modern dünyasında ihtiyaç duyulan nitelik ve becerilere sahip insan yetiştiren dinamik eğitim kurumları toplumların değişerek gelişmesinin arkasındaki temel güç haline gelmiştir. Bu nedenle çağımız toplumları kendi ihtiyaçlarını karşılayacak okul sistemlerini kurma çabası içindedirler. Okulların kaliteli ve etkili bir eğitim vererek beklenen bu toplumsal ihtiyacı karşılayabilmesi büyük oranda okulun nasıl yönetildiğine bağlıdır. Okulların nasıl yönetildiği ise kuşkusuz okul yöneticilerinin işlerindeki problemleri çözebilmeye becerileri ruhen ve bedenen sağlıklı olmaları ve işlerinden sağladıkları doyum ile ilişkilidir. İş doyumunu da, diğer tutumlar gibi duygusal, bilişsel ve davranışsal özelliklerin bir karışımı olup çok faktörlü bir değişkendir. Çetinkanat'a göre (2000) iş doyumunun işgörenlerin işlerine karşı geliştirdikleri birtakım tutumlara ilişkin bir kavramdır. Bıçakçılar'a göre ise (2002) iş doyumunu iş ve meslek yaşamından elde edilen doyum, bireyin mesleki yeterlilik, yetenek ve kapasitesine ilişkin algılarına; istekleri ve elde ettikleri arasındaki farka; mesleğin geleceğine ilişkin optimizme; benzeri kişilerle yaptığı karşılaştırmalara ve genel memnuniyet düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan bilimsel bir değerlendirme tepkisidir.

Farklı kültür, anlayış, eğitim düzeyi ve farklı yaş gruplarının bir arada bulunduğu eğitim örgütlerinde daha karmaşık ve yoğun sorunların yaşandığı bilinmektedir. Bu nedenle yaşanan bu sorunlardan birincil derecede etkilenen okul yöneticilerinin iş doyumlarının olumsuz yönde etkilendiği söylenebilir. Bireyin işinden sağladığı doyum ile akıl ve ruh sağlığı yaşamdan sağladığı doyum arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Bir insan olarak okul yöneticilerinin işlerine bağlanmaları, performansları ve karşılaştıkları sorunları çözebilmeleri ile yaptıkları işten sağladıkları doyum arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Özellikle karmaşık ve yoğun sorunların yaşandığı eğitim örgütlerinde yöneticilerin problem çözme becerilerinin iş doyumlarının artmasında katkı sağlayacağı umulmaktadır. Çünkü yöneticilerin etkili problem çözme becerileri yaptıkları işlerden sorunların üstesinden gelmelerini başarılı olmalarını, haz duymalarına yardımcı olmaktadır. Ve bu durumun doğal sonucu olarak eğitim yöneticilerinin iş doyumlarını arttıracakları söylenebilir.

Problem insanoğlunun yaşamında tarih boyunca devam ede gelmiştir. Ancak, hızlı bir değişim ve gelişimin yaşandığı günümüzün modern toplumlarında sorunlar daha karmaşık hale gelmiştir. Problemlerin ve çözüm yaklaşımlarının dinamik oluşu sürekli değişmeye yol açmaktadır. Hızlı değişim ile birlikte örgütlerde yöneticilerin karşılaştıkları problemlerin her

geçen gün giderek artması, karmaşıklaşması karşısında problem çözme becerisi çağdaş yönetimin en önemli konuları arasında yer almaya devam etmektedir (Öğülmüş, 2001).

Yönetim süreci, bir problem çözme sürecidir. Yöneticinin iş problemleri çözmektir ve problemler yöneticinin işinin sürekli bir parçasıdır (Güçlü, 2003: 277). Sürekli değişim halinde olan bir örgütte etkili yönetici olabilmek her geçen gün biraz daha güçleşmektedir. Günümüzde bilişim teknolojisi hızla değişmekte, yasa ve yönetmeliklerin çağın şartlarına uyarlanması gerekmekte, örgütler arasındaki rekabet amansız hale gelmekte ve çalışanların örgütten isteklerine her gün yenileri eklenmektedir. Bütün bunlara paralel olarak yöneticilerden beklentiler de artmaktadır. Yöneticilerden beklentilerin başında okulun kaynaklarını verimli bir şekilde kullanma, okul-çevre ilişkilerinde tutarlı olma, öğrenci başarısını yükseltme örgütteki kriz durumlarıyla başa çıkması, çatışmayı yönetmesi, vizyon sahibi olması, personeli motive etmesi geçerli, güvenilir kararlar vermesi ve problem çözme yeteneğine sahip kişiler olması beklenmektedir (Çelikten, 2001).

Ülkemizde okullarda yaşanan sorunlar göz önüne alındığında, bu araştırmanın temel amacı olan “ eğitim yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi” nin gereği daha da iyi anlaşılabilir. Sonuç olarak küreselleşen dünyamızda sosyal, siyasi, kültürel ve ekonomik açıdan çok hızlı değişen ve gelişen eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin de değişerek gelişen bu dinamik yapıya ayak uydurması gerekir. Bunun için de günümüz toplumlarında eğitim yöneticilerinin düşünebilen, üretebilen, problemleri doğru tespit edebilme ve çözme yeteneğine sahip olması, kriz durumlarında soğukkanlılıkla karar verebilmesi beklenmektedir (Doğan, 1997; Çelikten, 2001). Bu özelliklere sahip yöneticilerin iş doyumlarının da artması beklenen bir sonuçtur. Etkili problem çözme becerileri ile birlikte iş doyumları yüksek eğitim yöneticilerinin buldukları okullardaki eğitim ve öğretimin kalitesinin artmasında rol oynayacakları söylenebilir.

İlgili alan yazın incelendiğinde; ülkemizde eğitim yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerilerinin birlikte çalışmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmayla birlikte, eğitim yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesinin alandaki literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma bulgularının eğitim yöneticisi adaylarının seçiminde ve yöneticilerin hizmet içi eğitim kursları ile yetiştirilmesine özellikle problem çözme becerilerine gelişmesine katkı sağlayabilecek olması yönünden çalışmanın öneminin daha da artacağı söylenebilir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı eğitim yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Ülkemizde okullarda yaşanan sorunlar göz önüne alındığında, eğitim yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin çeşitli bağımsız değişkenler açısından incelenmesinin gereği daha da iyi anlaşılabilir. Bu çerçevede araştırma belirlenen alt problemler aşağıda sıralanmıştır.

- 1.Okul yöneticilerinin cinsiyet, katıldıkları hizmet içi eğitim seminer sayısı, meslekten sağladıkları doyum alını ve algıladıkları sosyal destek oranlarına göre dağılımları nasıldır?
- 2.Okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyumları arasındaki anlamlı ilişki var mı?
- 3.Okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı fark var mı?
- 4.Okul yöneticilerinin eğitim yönetimi alanında aldıkları seminer veya kurs sayısına göre iş doyumları düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte mi?
- 5.Okul yöneticilerinin sağladıkları doyum alanına göre iş doyumları düzeyleri anlamlı farklılık göstermekte mi?
- 6.Okul yöneticilerinin ailelerinden ve iş çevrelerinden algılanan sosyal destek oranına göre iş doyumları düzeyleri anlamlı farklılık göstermekte mi?
- 7.Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerine Göre Problem Çözme Beceri Düzeyleri anlamlı farklılık göstermekte mi?
- 8.Okul yöneticilerinin problem çözme beceri düzeyleri, okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı farklılık göstermekte mi?
9. Okul yöneticilerinin problem çözme beceri düzeyleri, eğitim yönetimi alanında aldıkları seminer sayısına göre anlamlı farklılık göstermekte mi?
10. Okul yöneticilerinin problem çözme beceri düzeyleri, sağladıkları doyum alanına göre anlamlı farklılık göstermekte mi?
- 11.Okul yöneticilerinin problem çözme beceri düzeyleri aileleri ve iş çevrelerinden algılanan sosyal destek oranına göre anlamlı farklılık göstermekte mi?

Yöntem

Bu araştırma eğitim yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından inceleneceği *ilişkisel tarama modeli betimsel* bir araştırmadır.

Evren ve Örneklem

2006–2007 Eğitim- Öğretim yılında, Çorum ili merkez ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 605 okul müdürü, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmenler bu çalışmanın evrenini oluşturmakta bu evrenden ulaşılabilen 250 okul yöneticisi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

İşlem

(Çorum Milli Eğitim Müdürlüğü, 2006). Araştırma için gerekli olan verileri toplamak amacıyla, üç bölümden oluşan (Kişisel Bilgi Formu, Problem Çözme Envanteri, Minnesota İş Doyum Ölçeği) veri toplama araçları; Çorum il ve ilçe merkezlerindeki ilköğretim ve ortaöğretim yöneticilerine doğrudan okullarına giderek veya yöneticilere yönelik seminerlere gidilip, izin alınarak uygulamalar tamamlanmıştır. Araştırma için toplam 300 veri ölçeği dağıtılmış ancak 265 tanesi doldurulmuş şekilde geri toplanabilmiştir. Toplanan veri ölçeklerinin 15 tanesi okul yöneticileri tarafından hatalı ve eksik doldurulduğundan çalışmada kullanılamamıştır. Bu nedenle geriye kalan 250 okul yöneticisi ile bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Problem Çözme Envanteri ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinden oluşan bir paket uygulanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu, okul yöneticilerinin çeşitli bağımsız değişkenlere göre okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ve problem çözme becerilerini saptamak amacı ile araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda, cinsiyet, okulun bulunduğu yerleşim yeri, eğitim yönetimi üzerine hizmet içi seminere katılma sayısı,

yöneticilikten elde edilen doyum alanı, yöneticilik görevi yapılırken aile ve çevreden alınan sosyal destek algılarına yönelik sorular yöneltilmiştir?

Problem Çözme Envanteri (PÇE)

Problem Çözme Envanteri bireyin bir problemi çözme ile ilgili davranış ve tutumlarını nasıl algıladığını ölçmeye yarayan bireyin problem çözme yeteneklerini ya da tarzını değerlendirmesi ve farkına varmasını sağlayan likert tipti bir ölçme aracıdır. Bu araç Heppner ve Petersen (1982) tarafından, çeşitli araştırmalar sonucu ortaya problem çözme aşamaları göz önünde bulundurularak, kişinin problemlerini çözebilme yeterliği konusunda kendisini nasıl algıladığının yanı sıra, problem çözme yönteminin boyutlarını da tespit etmek amacıyla geliştirilmiş likert tipi ölçme aracıdır. Envanterin Türkçeye çevrilmesi önce Akkoyun ve Öztan (1988) daha sonra Taylan (1990) ve Savaşır ve Şahin (1997) tarafından yapılmıştır.

Yapılan faktör analizi çalışmaları sonucunda ölçeğin '*problem çözme yeteneğine güven*', '*yaklaşma kaçınma*' ve '*kişisel kontrol*' alt boyutlarından oluştuğu anlaşılmıştır (Güçlü, 2003). Puanlamada 9,22 ve29. maddeler puanlama dışı bırakılır. Puanlama 32 madde üzerinden yapılır.1,2,3,4,11,13,14,15,17,21,25,26,30 ve 34. maddeler ters olarak puanlanır. Bu maddelerin yeterli problem çözme becerilerini temsil ettiği varsayılır. Envanterden alınabilecek puan ranjı, 32-192'dir. Puanlamada düşük puanlar problemleri çözmeye etkiliği, yüksek puanlar ise problemler karşısında etkili çözümler bulamamayı göstermektedir (Taylan, 1990; Keleş, 2000) ve Şahin, 1988), Savaşır ve Şahin (1997), Keleş (2000), Albayrak, (2002), Çam, (1995), ve Güçlü (2003) tarafından yapılan çalışmalarda Problem Çözme Envanterinin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ölçeğin bu araştırma için yapılan güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı. 86 olarak tespit edilmiştir.

Minesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire)

Araştırmada eğitim yöneticilerinin iş doyumunu ölçmek amacıyla, Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler iç ve dış faktörler olmak üzere iki boyut altında toplanmaktadır. Araçta faaliyet, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değer, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite yeteneklerini kullanabilme, sorumluluk, yaratıcılık, başarı ve tanınma faktörler, iç faktörler olarak yer almaktadır. Öte yandan ilerleme, yönetim politikası, çalışma

arkadaşları, çalışma şartları, ücret, yönetici-insan ilişkileri, yönetici-teknik ilişkiler ve mesleki güvence gibi değişkenler de dış faktörler olarak alınmaktadır. Maddeler yarım bırakılmış 5 seçenekten oluşmaktadır. Her maddeye 1-5 arası puanlama yapılır. Ölçek ilk olarak Telman tarafından tarafından Türkçeye çevrilmiş ve endüstride çalışanların iş doyum düzeylerini saptamak amacıyla kullanılmıştır. Telman ölçeğin cronbach alfa katsayısını .92 olarak hesaplamıştır. Sperm-Brown güvenirlik katsayısını ise .76 olarak hesaplanmıştır (Telman, 1988).

Kayıkcı (2005), müfettiş ve öğretmen sendikalarının denetim sitemine ilişkin görüş ve eleştirileri konulu araştırmasında ölçeğin yapı geçerliliği, faktör analizi yapılarak belirlenmiştir. Faktör analizinde Temel Bileşenler Tekniği uygulanarak Varimax rotasyon yöntemi döndürme yapılarak faktör yükleri hesaplanmıştır. Faktör .40 ve üstünde olan maddeler seçilmişlerdir. Ölçek maddeleri için madde test korelasyonları hesaplanmıştır. Ölçeğin tümü için güvenirlik hesaplamada Alfa güvenirlik katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. Bıçakçılar(2002) “Liselerin ve Yöneticilerinin Özellikleri İle İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında Minnesota İş Doyum Ölçeği cronbach alfa güvenirlik katsayısını .90 olarak hesaplamıştır. Son olarak ölçeğin bu araştırma için yapılan güvenirlik analizi sonucunda alfa güvenirlik katsayısı .87 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin puanlanmasında 75’in üzeri puan alanlar yüksek iş tatmini, 25’in altında puanlar ise düşük iş tatminini, 26 ile 74 arası ise, normal iş tatminini ifade etmektedir (Başalp, 2001).

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmanın temel problemi ve alt problemlerini yoklamaya yönelik olarak yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Yapılan bu analizler sonucunda ulaşılan bulgular tablolar halinde gösterilerek açıklanmaya ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

Yapılan analizler incelendiğinde okul yöneticilerin cinsiyet dağılımının 250’sinden 30 tanesinin yani yüzde 12.0’ını kadın yöneticilerin kalan 220 sinin % 88.0’lık oranın ise erkek yöneticilerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Buna sonuçlar ilk ve ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin büyük bir kısmını erkeklerden oluştuğunu göstermektedir. Buna göre; ülkemizdeki kadın eğitim yöneticilerin sayısının erkek yöneticilere oranla çok az daha az olduğu söylenebilir. Okul yöneticilerinin katıldıkları hizmet içi eğitim kurs veya seminer

sayısı incelendiğinde hiç seminere veya kursa katılmayan yönetici sayısı (63) 5 ve daha çok seminere veya kursa katılanların sayısının (63) eşit olduğu görülmektedir. Bu durum okul yöneticilerinin bir kısmının eğitim seminerleri ile hiç ilgilenmediği, bir kısmının ise çok ilgili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Kişisel bilgi formunda yer alan “*Yöneticilikten elde ettiğiniz doyumun, en fazla sağladığınız alan hangisidir?*” şeklindeki soruya yöneticilerin verdiği cevaplara yönelik betimsel istatistik sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo-1 Okul Yöneticilerinin Meslekten Sağladıkları Doyum Alanına Göre Dağılımı

Sağladığı doyum alanı	<i>f</i>	%
Psikolojik	124	49.6
Sosyal statü	110	44.0
Ekonomik	16	6.4
Toplam	250	100

Okul yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu % 49.6’sı (n:124) mesleğinden en çok psikolojik doyum sağladığını ifade etmişlerdir. % 44’ü (n:110) sosyal statü yönünden doyum sağlamakta iken, % 6.4’ü (n:16) ise ekonomik yönden doyum sağladıklarını belirtmişlerdir.

Bu sonuçlardan okul yöneticilerinin büyük çoğunluğunun mesleklerinden sosyal ve ekonomik yerine psikolojik doyum sağlamaları ülkemiz gerçekleri dikkate alındığında oldukça anlamlı bulunmaktadır. Öğretmenlik veya okul yöneticiliğinin toplum tarafından yüksek bir statü olarak görülmemesi ve ayrıca gelirin düşük görülmesi bu meslekten ekonomik ve sosyal doyum sağlayan yönetici sayısının az olmasına neden olduğu söylenebilir. Psikolojik doyum sağlayan yönetici sayısının yüksek olmasının nedeni olarak; eğitime yüklenen kutsal değer ile birlikte insan yetiştirme, eğitme ve öğretme görevinin verdiği haz düşünülebilir. Bu anlamda ülkemizde okul yöneticilerinin, yöneticilik görevlerini devam ettirmelerini sağlayan en önemli motivasyon kaynağının meslekten sağladıkları psikolojik doyum olduğu ve buna bağlı olarak okulun başında olmanın ve yönetmenin verdiği haz psikolojik doyum sağlayanların oranının yüksek olmasının temel gerekçesi olabilir.

Kişisel bilgi formunda yer alan “*Yöneticilik görevinizi yaparken ailenizden ve iş çevrenizden yeterli destek alabiliyor musunuz?*” şeklindeki soruya yönelik olarak okul yöneticilerinin verdikleri cevaplara için yapılan betimsel istatistik bulguları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo-2 Okul Yöneticilerinin Aileleri ve İş Çevrelerinden Aldıkları Sosyal Destek Oranlarına Göre Dağılımı

Sosyal destek oranı	<i>f</i>	%
Hiç	30	12.0

Kısmen	130	52.0
Oldukça	90	36.0
Toplam	250	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde okul yöneticilerinin %12'si (n:30) yöneticilik görevini yaparken aile ve iş çevresinden hiç destek almadığını % 52'si, kısmen destek aldıklarını, % 36'sı ise oldukça destek aldıklarını belirtmişlerdir. Algılanan sosyal destek oranının yöneticilerin iş performanslarını ve işlerinden sağladıkları doyumunu etkilediği düşünüldüğünde elde edilen bulguların daha anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü bir insan olarak okul yöneticisinin tek başına çevresinden yeterli sosyal destek olmadan başarılı bir yönetici olması çok zor görünmektedir.

Tablo-3 Problem Çözme Becerisi İle İş Doyumu Arasındaki Korelasyon

		İş doyumuna	r ²
Problem Çözme	r	.16**	0.02
	p	.005	
	n	250	

** p< .01

Okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyumunu düzeyleri arasında ilişkinin incelendiği Pearson Korelasyon testi sonuçlarına göre okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (r = .16, p< .01). Bu ilişkinin, iki değişken arasındaki toplam varyansın % 2'sini açıkladığı anlaşılmaktadır (r² = 0.02). Bu bulgular okul yöneticilerinin iş doyum düzeyi ile problem çözme becerisi düzeylerinin doğru orantılı olarak değiştiğini ortaya koymaktadır. Buradan okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri arttıkça problem çözme becerileri artacağı, ya da problem çözme becerileri azaldıkça iş doyum düzeylerinin de azalacağı söylenebilir.

Tablo-4 Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları

	Kadın (n = 30)		Erkek (n = 220)		t	P
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS		
İş Doyumu Toplam Puanı	68.63	11.03	68.06	11.85	0.249	.804

p>.05

Yukarıdaki tablo incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (p> .05).

Yapılan benzer araştırmalarda (Akın, 2006; Bıçakçılar, 2002; Bektaş, 2003). Özdayı, 1998) cinsiyet değişkenine göre kadın yöneticiler ile erkek yöneticilerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo-5 Okul Yöneticilerinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri						F (<i>sd</i> =2,247)
	İl merkezi (<i>n</i> =78)		İlçe merkezi (<i>n</i> = 76)		Kasaba, köy, belde (<i>n</i> = 96)		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
İş Doyumu Toplam Puanı	67.96	11.51	70.68	10.66	66.28	11.76	3.204*

**p*<.05

Yapılan varyans analizi sonuçları incelendiğinde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, iş doyum düzeylerinin [$F(2,247) = 3.204, p < .05$] okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İlçe merkezinde çalışan okul yöneticilerinin iş doyum puanlarının ($\bar{X} = 70.68$), kasaba, köy ve belde çalışan okul yöneticilerinin iş doyum puanlarından ($\bar{X} = 66.28$) daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Konu ile ilgili olarak Bıçakçılar (2002)'ın araştırmasında yöneticilerin iş doyum düzeylerinin çalıştıkları okulların buldukları ilçeye göre önemli farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgulardan anlaşıldığı gibi büyük şehir merkezlerine yakın olan sosyal ve kültürel faaliyetlerin katılma fırsatının olması ilçelerde yaşayan okul yöneticilerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo-6 Okul Yöneticilerinin Eğitim Yönetimi Alanında Aldıkları Seminer veya Kurs Sayısına Göre İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Seminer Sayısı	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P	Farkın Kaynağı
Hiç	63	127.50				
1	43	139.21				
2	29	97.55				
3	32	97.62	5	12.88	.024	3-6, 3-5, 4-6, 4-5
4	20	133.05				
5 ve üzeri	63	138.62				

p< .05

Yukarıdaki tabloda verilen analiz sonuçları incelendiğinde, okul yöneticilerinin eğitim yönetimi alanında aldıkları seminer ya da kurs sayısına göre iş doyum düzeylerinde [$\chi^2 (5) = 12.88, p < 0.05$] anlamlı farklılaşma olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, alınan seminer sayılarının okul yöneticilerinin iş doyumlarını etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Farklılaşmanın nereden kaynaklandığını belirlemek için Mann Whitney U- testi uygulanmış olup bu analiz sonuçlarına göre; eğitim yönetimi alanında 4,5 ve daha çok sayıda seminer alan okul yöneticilerinin iş doyum puanı ($\bar{X} = 51.48$), 1,2 tane seminer alan eğitim yöneticilerinin iş doyum puanından ($\bar{X} = 35.69$) daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgulara

dayanarak, seminer sayısının artmasıyla eğitim yöneticilerinin iş doyumları düzeylerinin yükseldiği rahatlıkla söylenebilir. Bıçakçılar(2002)' yaptığı araştırmasında da bu bulguyu destekler nitelikte sonuca ulaşmıştır. Bu bulgular eğitim yöneticilerine yönelik verilen seminerlerin amaca hizmet etmekte olduğunun ve devam etmesi gerektiğini göstermektedir.

Tablo-7 Okul Yöneticilerinin Sağladıkları Doyum Alanına Göre İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Doyum Alanı	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P	Anlamlı Fark
Psikolojik	124	131.22				
Sosyal statü	110	120.36	2	1.58	.454	Fark Yok
Ekonomik	16	116.50				

$p > .05$

Yapılan analiz sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin sağladıkları doyum alanına göre iş doyumları [$\chi^2 (2) = 1.58, p > 0.05$] düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo-8 Okul Yöneticilerinin Ailelerinden ve İş Çevrelerinden Algılanan Sosyal Destek Oranına Göre İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Algılanan Sosyal Destek Oranı						F (sd=2,247)
	Hiç (n=30)		Kısmen (n=130)		Oldukça (n=90)		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
İş Doyumu Toplam Puanı	63.53	14.86	66.52	10.70	72.03	10.15	9.545**

**p < .01

Yukarıdaki tabloda verilen varyans analizi sonuçlarına göre ailelerinden ve iş çevrelerinden aldıkları algılanan sosyal destek durumuna göre okul yöneticilerinin, iş doyumları [$F(2,247) = 9.545, p < .01$] düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yapılan bu analiz sonuçlarına göre, algılanan sosyal destek oranı oldukça yüksek olan okul yöneticilerinin ($\bar{X}=72.03$), iş doyum düzeyleri, algılanan sosyal destek oranı hiç olmayan okul yöneticilerinin ($\bar{X}=63.53$) ve kısmen ($\bar{X}=66.52$) olan okul yöneticilerinin iş doyumları düzeylerinden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Her insan gibi yorucu ve karmaşık bir iş yükü olan okul yöneticilerinin de aile ve çevresinden alabildiği maddi veya manevi desteğin çok önemli olduğu bilinen bir gerçektir. Bu desteğin okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerini olumlu etkilemesi beklenen bir sonuçtur.

Tablo-9 Okul Yöneticilerinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Problem Çözme Beceri Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri						F (sd=2,247)
	İl merkezi (n=78)		İlçe merkezi (n=76)		Kasaba, köy, belde (n=96)		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
P.Ç.B. Toplam Puanı	75.96	18.16	77.76	20.01	85.39	22.45	5.309**

**p<.01

Yukarıdaki tabloda verilen varyans analizi sonuçlarına göre; araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, problem çözme becerisi toplam puanlarında [$F_{(2,247)} = 5.309$, $p < .01$] okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise il merkezinde çalışan okul yöneticilerinin problem çözme beceri puanları ortalamasının $\bar{X} = 75.96$, ilçe merkezinde çalışan okul yöneticilerinin problem çözme beceri puanları ortalamasının $\bar{X} = 77.76$, kasaba, köy ya da belde çalışan okul yöneticilerinin problem çözme beceri puanları ortalamasının $\bar{X} = 85.39$ olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak Problem çözme envanterinin puanlamasında alınan yüksek puanlar problem çözme becerisinin düşüklüğünü, alınan düşük puanlar ise problem çözme becerisinin yüksekliğini gösterdiği için kasaba, köy ya da belde çalışan eğitim yöneticilerinin problem çözme becerilerinin, il ve ilçe merkezinde çalışan eğitim yöneticilerinin problem çözme becerilerine kıyasla daha düşük olduğunu söylemek doğru olacaktır.

Araştırmanın bu bulgusuna göre köy ve belde gibi küçük yerleşim yerlerinde çalışan okul yöneticilerinin il ve ilçe merkezinde bulunan yöneticilere göre daha az problem ile karşılaşmalarına bağlı olarak problem çözme becerilerinin daha düşük olması beklenen bir sonuçtur. Bu sonuç köy ve belde gibi küçük yerleşim yerlerinde çalışan okul yöneticilerinin daha fazla problem ile karşılaşmadıklarından dolayı problem çözme becerilerini geliştiremedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo-10 Okul Yöneticilerinin Eğitim Yönetimi Alanında Aldıkları Seminer veya Kurs Sayısına Göre Problem Çözme Beceri Düzeylerine Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Seminer Sayısı	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Farkın Kaynağı
Hiç	63	145.71				
1	43	133.34				
2	29	103.55	5	15.87	.007	1-6,
3	32	135.92				1-2,3,4,5
4	20	101.79				
5 ve üzeri	63	127.50				

**p< 0.01

Yukarıdaki tabloda verilen analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin aldıkları eğitici seminer ya da kurs sayısına göre problem çözme beceri düzeylerinde [$\chi^2 (5) = 15.87, p < 0.01$] anlamlı bir farklılaşma olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Problem çözme envanterinin puanlamasında alınan yüksek puanlar problem çözme becerisinin düşüklüğünü, alınan düşük puanlar ise problem çözme becerisinin yüksekliğini gösterdiği dikkate alındığında Yapılan Mann Whitney U- testi sonuçlarına göre; eğitim yönetimi alanında hiç seminer almayan okul yöneticilerinin problem çözme puanlarının ($\bar{X} = 74.24$), 5 ve daha çok seminer alan eğitim yöneticilerinin problem çözme puanlarından ($\bar{X} = 52.76$) daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgulara dayanarak, seminer sayısının artmasıyla okul yöneticilerinin problem çözme beceri düzeylerinin arttığı ve böylece okul yöneticilerinin problem çözme becerilerinin geliştirebileceği söylemek doru bir yorum olacaktır. Buna paralel olarak, eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesiyle ilgili seminer ya da kurslarda problem çözme beceri eğitiminin verilmesi gerektiği söylenebilir.

Tablo-11 Okul Yöneticilerinin Sağladıkları Doyum Alanına Göre Problem Çözme Beceri Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Doyum Alanı	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P	Anlamlı Fark
Psikolojik	124	125.19				
Sosyal statü	110	124.54	2	.27	.874	Fark Yok
Ekonomik	16	134.50				

p > .05

Yapılan analiz sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin sağladıkları doyum alanına göre problem çözme [$\chi^2 (2) = .27, p > 0.05$] düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, eğitim yöneticilerinin işlerinden elde ettikleri doyum alanının problem çözmelerinde etkisi olmadığı sonucuna varılabilir. Psikolojik, ekonomik ya da sosyal statü alanında doyum sağlıyor olmanın okul yöneticilerini problem çözme becerilerini etkilemediği söylenebilir.

Tablo-12 Okul Yöneticilerinin Ailelerinden ve İş Çevrelerinden Aldıkları Sosyal Destek Oranına Göre Problem Çözme Beceri Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Algılanan Sosyal Destek Oranı						F (sd=2,247)
	Hiç (n=30)		Kısmen (n=130)		Oldukça (n=90)		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
P.Ç.E. Toplam Puanı	86.10	21.83	80.23	20.36	78.00	20.93	1.718

p > .05

Yukarıdaki tabloda da gösterilen varyans analizi sonuçlarına göre; araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, problem çözme becerisi [$F_{(2,247)} = 1.718$, $p > 0.05$] puanlarında ailelerinden ve iş çevrelerinden aldıkları sosyal destek oranına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, eğitim yöneticilerinin ailelerinden ve iş çevrelerinden aldıkları sosyal destek oranının problem çözme beceri düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı sonucuna varılabilir.

Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında alana ve eğitim kurumlarına yönelik olarak aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

Okulların eğitim kalitesi için okul yöneticilerinin işlerinden sağladıkları iş doyumunun önemli olduğu bir gerçektir. Bu nedenle okul yöneticilerinin işlerinden haz duymalarını ve doyum sağlamalarına yardım edecek koşulların oluşturulmasının okulların eğitim kalitesine katkı sağlayacağı umulmaktadır. Yapılan korelasyon testi sonucunda okul yöneticilerinin problem çözme beceri düzeylerinin iyileşmesine bağlı olarak iş doyum düzeyleri arttığı anlaşılmaktadır. Ayrıca eğitim yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyum düzeyleri arasındaki bu ilişki nedensel olarak incelenmeli ve nitel çalışmalar yapılmalıdır. Bu nedenle hizmet içi eğitim kurs ve seminerlerinde okul yöneticilerine problem çözme becerilerini geliştirici eğitimlerin verilmesi uygun olacaktır.

Ülkemizdeki eğitim sorunlarının kronikliği düşünüldüğünde okulun eğitim ve öğretimi açısından kritik öneme sahip okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri, problem çözme becerilerinden başka farklı psiko-sosyal özellikleri açısından incelenmelidir. Alınan seminer sayısına paralel olarak eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin ve problem becerilerinin yükseldiği bulgusuna dayanarak okul yöneticilerine daha çok sayıda etkili hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlemenin ülkemizdeki eğitim kalitesinin ve verimliliğin artırılması adına yararlı olacağı düşünülmektedir. Algılanan sosyal destek oranına paralel olarak okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin arttığı sonucuna dayanarak okul yöneticilerine gerek aile gerek ise iş çevresinde sağlanan sosyal destek ortamları iyileştirilmesi okulun daha iyi yönetilmesine katkı sağlayacağı umulmaktadır. Aynı araştırma farklı meslek grupları için de yapılarak, eğitim yöneticileri ve diğer alanlardaki yöneticilerin problem çözme beceri düzeyleri ve iş doyum düzeyleri arasındaki farklılıklar ve benzerlikler karşılaştırmalı olarak incelenmesine ihtiyaç vardır.

Kaynaklar

- Akın, U. (2006), *Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Albayrak, G. (2002), *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Problem Çözme Becerileri (Sakarya İli Örneği)*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Arın, A. (2006), *Lise Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Davranışları İle Kullandıkları Karar Verme Stratejileri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki Düzeyi*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Arnold, J. D. (1992), *The Complete Problem Solver*, John Wiley and Sons Inc., Canada.
- Aslan, A. E. (2002), *Yaratıcı Problem Çözme*, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Aydın, M. (1994), *Eğitim Yönetimi*, 4.baskı, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara.
- Başalp, N. (2001), *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması (Sakarya İlinde Bir Uygulama)*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bektaş, H. (2003), *İş Doyum Düzeyleri Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bıçakçılar, F. (2002), *Liselerin Ve Yöneticilerinin Özellikleri İle İş Doyum Düzeyleri (İzmir İli Örneği)*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çam, S. (1995), "Öğretmen Adaylarının Ego Durumlarıyla Problem Çözme Becerisi Algısı İlişkisinin İncelenmesi", *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6 (2): 37-42
- Çelikten, M. (2001), "Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 27: 297-309.
- Çetinkanat, C. (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Doğan, H.(1997), *Eğitimde Program ve Öğretim Tasarımı*, Özden Matbaacılık, Ankara.
- Doğan, N. (2005), *İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılarının İş Doyumu*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Güçlü, N. (2003), "Lise Müdürlerinin Problem Çözme Becerileri", *Milli Eğitim Dergisi*, 160: 272-300.
- Heppner, P. P. ve C. H. Petersen (1982), "The Development and Implications of a Personal Problem Solving Inventory", *Journal of Counseling Psychology*, 29(1): 66-75.
- Heppner, P. P. ve K. J. Krauskopf (1987), "An Information Processing Approach to Personal Problem Solving", *The Counseling Psychologist*, 371-447.
- Heppner, P. P. ve C. E. Baker (1997), "Applications of the Problem Solving Inventory", *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 29(4): 229-313.
- Kayıkçı, K. (2005), "Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44: 507-527.
- Keleş, O. B. (2000), *Eğitim Yöneticilerinde Sorun Çözme Ve Denetim Odağı İlişkisi*, yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öğülmüş, S. (2001), *Kişilerarası Sorun Çözme Becerileri ve Eğitimi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Özdayı, N. (1998), "Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10: 237-251.
- Savaşır, İ. ve N. H. Şahin, (1997), *Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Şahin, N. (1988), "Problem Çözme Psikolojisi", *Problem Çözme Yöntemleri Sempozyumu Kitabı*, Ankara.

Koçak, R., Eves, S (2010). Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Taylan, S. (1990), *Heppner'in Problem Çözme Envanterinin Uyarlama, Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışmaları*, , yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Telman, N. (1988), *Endüstride İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu İle Olan İlişkisi*, yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ulusal, E. (1998), *İş Doyumu- Verimlilik İlişkisinde Yöneticinin Rolü*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Üstün, A. ve E. Bozkurt (2003), "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kendilerini Algılayışlarına Göre Problem Çözme Becerilerini Etkileyen Bazı Mesleki Faktörler", *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 11(1): 13-20.

Ek 1:

Extended Abstract

Introduction

Nowadays knowledge began to be the most important power and as an educational institution, schools' capability of meeting the expected social need by offering quality and effective education largely depends on the way the schools are managed. And the way schools are managed undoubtedly depends on the satisfaction that school administrators get from their jobs and also on their being physically and psychologically healthy. It is thought that, there is a relation between the satisfaction that school administrators get from their jobs and their job attachment as a human being, their performances and their capability of solving the which problems they face. In today's societies, school administrators are expected to have the abilities of thinking, producing, accurately detecting and solving the problems and deciding calmly in times of crisis. It can be said that, school administrators who have effective problem-solving capabilities and a high job-satisfaction can have a role in increasing the quality of education in their schools. For this reason, the main purpose of the study is to analyze the relationship between problem-solving and job-satisfaction of school administrators in terms of various variables.

With this study, it can be said that the analysis of the relationship between job-satisfaction and problem-solving skills of school administrators can contribute to the literature; and in addition, the fact that study findings can contribute to the selection of manager candidates and raising the managers can increase the importance of the study.

Method

This is a relational scanning model research that investigated the relationship between job-satisfaction and problem-solving skills of school administrators in various aspects of variables. Study population consisted of 605 school principals and vice-principals working in primary and secondary schools under the supervision of Ministry of Education in Çorum province and its districts. 250 school administrators who could be reached through sampling consisted of the sampling of this study. For data collection in the study, Personal Information Form, Problem-Solving Inventory and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire were used.

Results

From the analyses it is understood that The majority of school managers, 49.6% (n:124) reported that they most get psychological satisfaction from their jobs. While 44% (n:110) get satisfaction in terms of social status, 6.4% (n:16) reported that they get economical satisfaction. It is clear from these results that, considering the facts in our country, rather than social or economical satisfaction, the majority of school managers get significant psychological satisfaction from their jobs. The fact that being a teacher or school manager is not considered to be a high social status by the society and the fact that the income from these jobs are considered to be low may have caused the low number of managers who reported that they get economical and social satisfaction from this job. The reason of the high number of managers who got psychological satisfaction from their job can be the blessed value attributed to the education and to raising a human and the pleasure of the duty of educating and teaching. In this context, it can be suggested that, the most important motivation source which make school managers in our country to continue their managerial duty is the psychological satisfaction they get from their job. The pleasure of managing the school as an individual might be the main reason of the managers who get psychological satisfaction.

For testing whether there is a significant relationship between the problem-solving skills and job satisfactions of educational managers, Pearson Correlation test was applied and the results are given in the following.

According to analyzed, it was found that there was a positive significant relationship between the problem-solving skills and job satisfaction of the school managers who participated in the study ($r = .16, p < .01$). It is understood that this relationship explains 2% of the total variance between the two variables ($r^2 = 0.02$). These findings indicate that the level of job satisfaction and problem-solving skills of the school managers change with direct proportion. Based on this finding it can be suggested that as the job satisfaction levels of the school managers increase, their problem-solving skills will also increase; as their problem-solving skills decrease, their job satisfaction levels will also decrease.

According to the variance analysis results there is a significant difference between the levels of job satisfaction [$F(2,247) = 9.545, p < .01$] of school managers in terms of the perceived social support they get from their families and job circles. This analysis results indicated that the job satisfaction levels of the school managers who had quite high ($\bar{X} = 72.03$) perceived social support ratio were higher than those who had no ($\bar{X} = 63.53$) or

partial ($\bar{X}=66.52$) perceived social support ratio. It is well-known that like any other human being, the material and spiritual support that the school managers who have a tiring and complicated work load get from their families or environment is very important. It is an expected result that this support will have a positive effect on job satisfaction levels of school managers.

Suggestions

It is true that the satisfaction the school managers get from their jobs is important for the quality of education in schools. For this reason, it should be expected that the provision of the conditions which will help the school managers to get pleasure and satisfaction from their jobs will contribute to the educational quality of the schools. The correlation analysis indicates that depending on the improvement of the problem-solving skills of the school managers, their job satisfaction levels also increased. In addition, this relationship between the problem-solving skills and job satisfaction levels of school managers should be causally analyzed and qualitative studies should be carried out. For this reason, in in-service training and seminars, it would be convenient to offer educational programs for the school managers which will improve their problem-solving skills. Based on the finding that parallel to the perceived social support ratio, job satisfaction levels of school managers also increase, it is expected that the improvement of social support from the family and job circles will contribute to the better management of the school.