



**T.C.**

**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM  
DALI**

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ İYİLİK ALGISI İLE  
ÖĞRETİMSSEL LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ömer YAŞAR**

**DANIŞMAN**

**Yrd. Doç. Dr. Kamil YILDIRIM**

**AKSARAY, 2016**





**T.C.**

**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM  
DALI**

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ İYİLİK ALGISI İLE  
ÖĞRETİMSSEL LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ömer YAŞAR**

**DANIŞMAN**

**Yrd. Doç. Dr. Kamil YILDIRIM**

**AKSARAY, 2016**

## TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 36 ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

### YAZARIN

Adı :ÖMER

Soyadı :YAŞAR

Bölümü :EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE  
EKONOMİSİ BİLİM DALI

İmza :

Teslim Tarihi :23.06.2016

### TEZİN

Türkçe Adı :LİSE ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ İYİLİK ALGISI İLE  
ÖĞRETİMSSEL LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İngilizce Adı : AN ANALYSIS OF RELATIONSHIP BETWEEN HIGH  
SCHOOL TEACHERS' PROFESSIONAL WELL-BEING AND  
INSTRUCTIONAL LEADERSHIP BEHAVIOURS

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışında tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: ÖMER YAŞAR

İmza: .....

T.C.

**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KABUL ve ONAY BELGESİ**

Enstitümüz 142217406 numaralı öğrencisi Ömer YAŞAR tarafından hazırlanan “Lise Öğretmenlerinin Mesleki İyilik Algısı İle Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliğiyle / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı



Üye: Doç. Dr. Mesut SAĞNAK

Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı



Danışman: Yrd. Doç. Dr. Kamil YILDIRIM

Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı



Tez Savunma Tarihi:

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun .....23.06.2016..... Tarih ve .....2016/31-13..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Öğrenci

Ömer YAŞAR

İmza



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yrd. Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza



## TEŞEKKÜR

Bu çalışmamda beni en iyi şekilde yönlendiren, karşılaştığım zorlukları bilgi ve tecrübesi ile aşmamda yardımcı olan Danışman Hocam Yrd. Doç. Dr. Kamil Yıldırım'a teşekkürlerimi sunarım. Çalışmamın her aşamasında beni destekleyen ve yanımda olan çok değerli aileme teşekkür eder sevgilerimi sunarım. Çalışmam sırasında bana her türlü desteği ve morali veren eşime sabrından dolayı bütün içtenliğimle teşekkür ederim.

Ömer YAŞAR

AKSARAY, 2016

# **LİSE ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ İYİLİK ALGISI İLE ÖĞRETİMSSEL LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ömer YAŞAR

Aksaray Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Kamil YILDIRIM

## **ÖZET**

Bu çalışmanın temel amacı lise öğretmenlerinin mesleki iyilik algısı ile öğretimsel liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Öğretimsel liderlik, öğretim ve öğrenme bağlamında istenilen ideal duruma ulaşma girişimlerinin bütünü olarak nitelenebilir. Mesleki iyilik algısı ise mesleki heyecan, isteklilik, özyeterlik, iş memnuniyeti gibi pozitif duyguları içeren bir üst kavram olarak tanımlanmaktadır.

Öğretim-öğrenme etkinliklerinde olumlu bir ortam yaratan ve bu durumun pozitif sonuçlarını alan öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini daha iyi hissetmeleri beklenir. Teorik olarak kurulan bu ilişki test edilmeye ihtiyaç duymaktadır çünkü alanyazında bu ilişkiyi odaklanan bir çalışma yoktur.

Öğretmenlerin öğretimsel liderlik davranışları ile onların mesleki iyilik algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu çalışma ilişkisel tarama deseninde düzenlenmiştir. Çalışmanın evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Aksaray ili şehir merkezindeki okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrenden küme örnekleme ve basit seçkisiz örnekleme tekniği ile seçilen toplam 309 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veriler, bünyesinde iki ölçek barındıran bir ölçme aracı ile toplanmıştır. İlk öğretmenlerin öğretimsel liderlik davranışlarını sergileme düzeylerini belirlemeye yönelik bir geçerlik ve güvenirlik çalışması olan ve Aygün (2014) tarafından geliştirilmiş

olan Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Ölçeğidir. İkincisi, bir geçerlik ve güvenirlik çalışması olan ve Yıldırım, Arastaman ve Daşcı (2015) tarafından geliştirilmiş olan Öğretmenlerin Mesleki İyilik Algısı Ölçeğidir. 2016 Mart-Nisan döneminde toplanan veriler betimleyici istatistikler, açıklayıcı faktör analizi ve regresyon analizi ile incelenmiştir.

Araştırma sonunda öğretmenlerin hem öğretimsel liderlik davranışlarını çoğunlukla gerçekleştirdikleri hem de mesleki olarak kendilerini iyi olarak hissettikleri saptanmıştır. Öğretmenlerin öğretimsel liderlik davranışları ile onların mesleki iyilik algısı puanları arasında anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişki belirlenmiştir. Öğretimsel liderlik davranışları mesleki iyilik algısının anlamlı ve güçlü bir yordayıcısı olarak belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak özellikle mesleki gelişim etkinlikleri ile teşvik unsurlarının bağının güçlendirilmesi ve yönetsel düzenlemelerle öğretmenlerin saygı görme ve takdir edilme beklentilerinin karşılanması önerilmektedir.

2016, 64 sayfa

Anahtar Kelimeler

1.Mesleki İyilik Algısı

2.Öğretimsel Liderlik

3.İlişki

4.Öğretmen

5.Lise

Bilim Kodu:

# **AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN HIGH SCHOOL TEACHERS' PERCEPTION OF PROFESSIONAL WELL-BEING AND INSTRUCTIONAL LEADERSHIP BEHAVIOURS**

Master Thesis

Ömer YAŞAR

Aksaray University

Graduate School of Institute of Social Sciences Department of Educational Sciences

Educational Administration, Supervising, Planning and Economics

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Kamil YILDIRIM

The basic aim of this study is to examine the relationship between high school teachers' perception of professional well-being and their instructional leadership behaviours. Instructional leadership can be described as the whole of initiatives to reach an ideal situation in terms of teaching and learning. On the other hand, the perception of professional well-being is defined as a super concept including positive feelings such as occupational excitement, aspiration, self-efficacy and occupational satisfaction.

Teachers' undertaking notable initiatives in teaching and learning activities naturally affects many different areas related to education. One of the effects on the teachers is creating intrinsic satisfaction. It is anticipated that teachers who create a positive atmosphere and take positive results in teaching and learning environment feel themselves professionally better. This theoretically established relationship needs to be tested because there is no study focusing on this relationship in literature.

This study was designed in correlational survey pattern. The population of the study is composed of high school teachers working in Aksaray Province in 2015-2016 Academic Year. The study sample included 309 teachers who were selected through cluster sampling and random selection. The data were gathered by a questionnaire including two separate scales. The first one is The Scale of Teachers' Instructional Leadership, a validity and reliability work which was satisfied by Aygün (2014) and aimed at determining the teachers' tendency to display their instructional leadership. The second one is The Scale of Teachers' Professional Well-being, a validity and reliability work which was satisfied by

Yıldırım, Arastaman and Daşcı (2015). The data collected between March and April 2016 were analysed through descriptive statistics, exploratory factor analysis, and multiple linear regression analysis.

At the end of the study, we found that teachers mostly display instructional leadership behaviours and they feel professionally good. We identified a statistically significant, positive and strong relationship between high school teachers' instructional leadership behaviours and their perception of professional well-being. In the study, teachers' instructional leadership behaviours were defined as significant and strong predictors of their professional well-being. Based on the results, it is suggested that the link between professional development activities and encouraging factors (incentives) be strengthened and the teachers' expectation of being respected and appreciated be fulfilled.

2016, 64 pages

Keywords:

1. Professional well-being

2. Instructional leadership

3. Relationship

4. Teachers

5. High school

Science Code:

## İÇİNDEKİLER

|                                                                             | Sayfa |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------|
| İÇ KAPAK.....                                                               | i     |
| TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU .....                                | ii    |
| ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....                                          | iii   |
| JURİ ONAY SAYFASI.....                                                      | iv    |
| TEŞEKKÜR.....                                                               | v     |
| ÖZET .....                                                                  | vi    |
| ABSTRACT.....                                                               | viii  |
| İÇİNDEKİLER .....                                                           | x     |
| TABLolar DİZİNİ.....                                                        | xii   |
| SİMGELER VE KISALTMALAR.....                                                | xiii  |
| I. BÖLÜM.....                                                               | 1     |
| 1. GİRİŞ .....                                                              | 1     |
| 1.1. Problem Durumu .....                                                   | 1     |
| 1.2. Problem.....                                                           | 3     |
| 1.3. Araştırmanın Önemi .....                                               | 4     |
| 1.4. Sayıtlılar .....                                                       | 4     |
| 1.5. Sınırlılıklar.....                                                     | 4     |
| 1.6. Tanımlar .....                                                         | 5     |
| II. BÖLÜM .....                                                             | 6     |
| 2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....                                                    | 6     |
| 2.1. Lider ve Liderlik.....                                                 | 6     |
| 2.2. Liderlik Kuramları.....                                                | 7     |
| 2.3. Öğretimsel Liderlik .....                                              | 10    |
| 2.4. Öğretmenin Öğretimsel Liderlik Rollerı .....                           | 10    |
| 2.4.1. Okul Vizyon ve Misyonunun Tanımlanması ve Paylaşılması.....          | 11    |
| 2.4.2. Öğretimin Planlanması, Gerçekleştirilmesi ve Değerlendirilmesi ..... | 11    |
| 2.4.3. Olumlu Öğretme ve Öğrenme İkliminin Oluşturulması .....              | 11    |
| 2.4.4. Öğrenci Gelişiminin, Başarısının İzlenmesi ve Ödüllendirilmesi ..... | 12    |
| 2.4.5. Sınıf ve Zaman Yönetiminin Planlanması ve Etkin Kullanımı .....      | 12    |
| 2.4.6. İşbirliği ve Diğer Öğretmenlerin Gelişimine Destek Verme .....       | 12    |
| 2.4.7. Öğretmenlerin Bireysel Değişimi ve Mesleki Gelişimi.....             | 13    |
| 2.4.8. Toplum ve Çevre Desteğinin Sağlanması.....                           | 13    |
| 2.4.9. Toplumsal ve Çevresel Değerlere Uygun Öğretim Sağlama.....           | 14    |
| 2.5. Mesleki İyilik Algısı.....                                             | 14    |
| 2.5.1. Özyeterlik .....                                                     | 15    |
| 2.5.2. İsteklilik .....                                                     | 15    |
| 2.5.3. Tanınma ve Takdir Edilme .....                                       | 16    |
| 2.5.4. Mesleki İşbirliği ve Paylaşım .....                                  | 17    |
| 2.6. İlgili Araştırmalar .....                                              | 17    |

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.6.1. Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Davranışlarıyla İlgili Araştırmalar .....                            | 17 |
| 2.6.2. Öğretmenlerin Mesleki İyilik Algılarıyla İlgili Araştırmalar .....                                     | 19 |
| III. BÖLÜM .....                                                                                              | 22 |
| 3. YÖNTEM .....                                                                                               | 22 |
| 3.1. Araştırma Deseni .....                                                                                   | 22 |
| 3.2. Evren ve Örneklem.....                                                                                   | 22 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları.....                                                                               | 25 |
| 3.4. Veri Toplama Süreci.....                                                                                 | 27 |
| 3.5. Veri Analizi .....                                                                                       | 27 |
| IV. BÖLÜM.....                                                                                                | 29 |
| 4. BULGULAR VE YORUM.....                                                                                     | 29 |
| 4.1. Lise Öğretmenlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri .....                        | 29 |
| 4.2. Lise Öğretmenleri Mesleki Olarak Kendilerini Nasıl Algılamaktadırlar? .....                              | 32 |
| 4.3. Lise Öğretmenlerinin Mesleki İyilik Algıları ile Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki..... | 34 |
| 5. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER .....                                                                           | 42 |
| KAYNAKÇA.....                                                                                                 | 47 |
| ÖZGEÇMİŞ.....                                                                                                 | 55 |
| EKLER.....                                                                                                    | 56 |

## TABLÖLAR DİZİNİ

|                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Tablo 1: Katılımcılara ait demografik bilgiler .....                                                       | 23. Sayfa |
| Tablo 2: Katılımcılara ait branş dağılımları.....                                                          | 25. Sayfa |
| Tablo 3: Öğretimsel liderliğin alt boyutlarına ait güvenirlik değerleri.....                               | 26. Sayfa |
| Tablo 4: Mesleki iyilik algısı alt boyutlarına ait güvenirlik değerleri .....                              | 27. Sayfa |
| Tablo 5: Öğretmenlerin öğretimsel liderlik ölçeği faktör boyutları ve içerdiği maddeler.....               | 30. Sayfa |
| Tablo 6: Öğretmenlerin mesleki iyilik algısı faktör yapısı, madde içerikleri ve değerleri .....            | 32. Sayfa |
| Tablo 7: Öğretmenlerin öğretimsel liderlik algıları ile mesleki iyilik algısı Arasındaki İlişkiler.....    | 36. Sayfa |
| Tablo 8: Alt boyutlarıyla birlikte öğretimsel liderliğin mesleki iyiliği yordama regresyon sonuçları ..... | 37. Sayfa |
| Tablo 9: Öğretimsel liderliğin mesleki iyilik bileşenlerinden özyeterliliği yordama sonuçları .....        | 38. Sayfa |
| Tablo 10: Öğretimsel liderliğin mesleki iyilik bileşenlerinden istekliliği yordama sonuçları .....         | 39. Sayfa |
| Tablo 11: Öğretimsel liderliğin mesleki iyilik bileşenlerinden saygı ve takdir yordama sonuçları .....     | 40. Sayfa |
| Tablo 12: Öğretimsel liderliğin mesleki iyilik bileşenlerinden işbirliği paylaşım yordama sonuçları .....  | 41. Sayfa |

## SİMGELER ve KISALTMALAR

|            |                                 |
|------------|---------------------------------|
| <b>F</b>   | : Frekans                       |
| <b>Ss</b>  | : Standart Sapma                |
| <b>Sd</b>  | : Serbestlik derecesi           |
| <b>N</b>   | : Eleman Sayısı                 |
| $\bar{x}$  | :Ortalama                       |
| <b>T</b>   | : t değeri                      |
| <b>p</b>   | : Anlamlılık düzeyi             |
| <b>F</b>   | : Fark                          |
| <b>ÖMİ</b> | : Öğretmenlerin Mesleki İyiliği |

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sayıtları, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan tanımlar yer almaktadır.

### 1.1. Problem Durumu

Birey ve toplumların gelişmesinde en önemli etken, eğitimidir. Bu alanda uğraş veren eğitimciler ise öğrencilerin davranışlarını değiştiren ve geliştiren kişiler olarak, eğitim sisteminin vazgeçilmez öğeleridirler. Bir eğitim sisteminin başarısı, o sistemi hayata geçirip, uygulayacak olan öğretmenin başarısından ayrı tutulması kabul edilemez (Gülmez, 2015).

Öğretmenlik, çok boyutlu profesyonel statüde bir meslektir. Öğretmenlik mesleğini başarılı bir şekilde yapabilmek için gereken öğretmen nitelikleri, literatürde çok geniş biçimde tartışılmakta ve çağdaş eğitim ilkeleri doğrultusunda görev yapan bir öğretmenin, artık sadece ders anlatan, sınav yapan ve not veren biri olamayacağı üzerinde önemle durulmaktadır (Başkan, 2001). Dünya ve toplum değiştikçe eğitimcilere yüklenen görev ve sorumlulukların da değişip, çeşitlenmesi ve artması kaçınılmaz bir gerçektir. Gelişen eğitim anlayışında eğitimcilerin yerine getirmesi gereken temel görevin, "ulusal ve evrensel değerleri benimseyen ve sorunlara çözüm üreten, millî eğitimin ve alanı ile ilgili ders programlarının amaçlarını davranışa dönüştüren, öğrenmeyi öğrenen bireyleri, her bireyin gereksinimini de dikkate alarak yetiştirmek" olduğu belirtilmektedir (MEB, 2004).

Bu görev ve sorumlulukları içinde barındıran öğretmenlik mesleğini yapabilecek yeterliğe sahip öğretmenlerin, eğitim sisteminde yerlerini almaları önemlidir.

Öğretmenlik mesleğinin en önemli sorumluluğu etkili öğretim yapabilmektir. Etkili öğretim, öğrenmeyle sonuçlanan öğretimdir. (Marzano, 2007). Bu kavramların önem kazanmasıyla öğretme ve öğrenmeyi merkeze alan öğretim liderliği kavramı ortaya çıkmıştır. Öğretimsel liderlik, öğretimin gerçekleştirilebileceği bir örgüt ortamı içerisinde yönetici, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve okul-aile birliğinin birlikte çalışmaları sonucu öğretim işini gerçekleştirmektir (Mcevan, 1994). Öğretimi geliştirebilecek özgün, yenilikçi, etkili öğretim uygulamalarına önderlik etmek, başlatmak, paylaşmak, başkalarını ikna etmek çabalarını içine alır. Yalnızca okul müdürleri değil aynı zamanda okuldaki öğretimde asıl sorumlulukları üstlenen öğretmenler de bu liderlik yönlerini geliştirip sergileyebilir (Schleicher, 2012).

Öğretimsel liderlik, akademik başarı, eğitim programı ve öğretim süreci ile ilgili etkinlikleri merkeze alan bir liderlik yaklaşımıdır. Öğretimsel liderliği diğer liderlik türlerinden ayıran en önemli özellik, hiç kuşkusuz öğretme ve öğrenme süreçleri üzerinde yoğunlaşmış olmasıdır. Literatürde yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenin öğretimsel liderlik rolleri şu şekilde belirtilmiştir (Bostancı, 2011; Can, 2006; Gökyer, 2004; Gümüşeli, 1996; Sumbül, 1996; Şişman, 2004) :

1. Okul Vizyon ve Misyonunun Tanımlanması ve Paylaşılması
2. Öğretimin Planlanması, Gerçekleştirilmesi ve Değerlendirilmesi
3. Öğrenci Gelişiminin, Başarısının İzlenmesi ve Ödüllendirilmesi
4. Olumlu Öğretme ve Öğrenme İkliminin Oluşturulması
5. Sınıf ve Zaman Yönetiminin Planlanması ve Etkin Kullanımı
6. Öğretmenlerin Bireysel Değişimi ve Mesleki Gelişimi
7. İşbirliği ve Diğer Öğretmenlerin Gelişimine Destek Verme
8. Çevresel ve Toplumsal Değerlere Uygun Öğretim Sağlama
9. Çevre ve Toplum Desteğinin Sağlanması

Öğretmenlik mesleğinin en önemli boyutu olan öğretim boyutunda kendini yeterli hale getirmiş öğretmenin aynı zamanda mesleki olarak kendini iyi algılaması da

beklenmektedir. Öğretmenlerin mesleki iyilik algısı, bir mesleğin gerektirdiği işleri yapabilmek için gereksinim duyulan niteliklere sahip olma durumuna ilişkin öğretmenlerin algısını ifade etmektedir. Mesleki iyilik algısının temel bileşenleri özyeterlilik, isteklilik, tanınma, mesleki işbirliğidir (Yıldırım, Arastaman ve Daşcı, 2015).

Öğretimsel liderlik yönü güçlü olan öğretmenlerin mesleki iyilik algılarının da iyi düzeyde olması beklenir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu tez çalışması ile bilimsel alandaki çalışma eksikliği giderilebilir ve sonraki çalışmalara temel oluşturulabilir.

Bu tez çalışması beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde problem durumu, problem cümlesi, amaç, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlardan bahsedilmektedir. İkinci bölümde liderlik, liderlik tipleri, öğretimsel liderlik ve mesleki iyilik algısı ile ilgili kuramsal çalışmalar verilmektedir. Üçüncü bölüm olan yöntem kısmında ise araştırma deseni, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve veri analizinden bahsedilmektedir. Dördüncü kısım olan bulgular ve yorum bölümünde ise, demografik özellikler ve ölçeklerden elde edilen bulgular sunulmaktadır. Son bölüm olan tartışma, sonuç ve öneriler kısmında ise elde edilen bulgular alanyazına dayalı tartışılmakta, ulaşılan sonuçlar sunulmakta ve bunlara dayalı olarak öneriler geliştirilmektedir.

## **1.2. Problem**

Lise öğretmenlerinin öğretimsel liderlik davranışları onların mesleki iyilik algısını yordamakta mıdır?

Bu probleme ilişkin alt problemler şunlardır:

1. Lise öğretmenleri mesleki olarak kendilerini nasıl hissetmektedirler?
2. Lise öğretmenleri öğretimsel liderlik becerilerini nasıl algılamaktadırlar?
3. Lise öğretmenlerinin mesleki iyilik algıları ile öğretimsel liderlik becerileri algısı arasında nasıl bir ilişki vardır?
4. Lise öğretmenlerinin öğretimsel liderlik davranışları onların mesleki iyilik algısını ne ölçüde yordamaktadır?

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Öğretmenlik mesleğinin en önemli sorumluluğu etkili öğretim yapabilmektir. Öğretimsel liderlik yönü güçlü olan öğretmenlerin mesleki iyilik algılarının da iyi düzeyde olması beklenir. Bu iki değişken arasında karşılıklı bir ilişkinin olup olmadığını test eden herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile bilimsel alandaki çalışma eksikliği giderilebilir.

Politik düzeyde karar alıcılar açısından öğretmenlerin öğretimsel liderlik becerilerinin geliştirilmesine yönelik yapılacak girişimlerde bu çalışmanın sonuçlarından yararlanılabilir.

Okul yönetimlerinin öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak daha iyi hissetmelerini sağlayabilecek onların öğretimsel liderlik davranışlarını geliştirmeleri konusunda bu çalışmanın sonuçlarından yararlanabilecekleri değerlendirilmektedir.

Araştırmanın; lise öğretmenlerinin gerek fakültelerde gerekse hizmet içi eğitimlerde yetiştirilmeleri ve geliştirilmeleri bakımından hazırlanacak her türlü programın düzenlenmesinde ve nitelikli lider öğretmenlerin yetiştirilmesinde katkı sağlaması beklenmektedir.

### **1.4.Sayıtlar**

Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin ölçülmek istenilen nitelikleri ölçebildiği ve araştırmaya katılanların anket sorularına samimi ve içtenlikle cevap verdikleri kabul edilmektedir.

### **1.5. Sınırlılıklar**

1.Bu araştırma, Aksaray İli şehir merkezindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde yapılması tasarlanmış ancak maliyet ve ulaşılabilirlik açısından sadece lise öğretmenleriyle sınırlandırılmıştır.

2.Bu çalışmada nicel veri toplama yöntemlerinin yanı sıra nitel veri toplama yöntemleri de kullanılabilirdi. Fakat zaman ve araştırma amaçları bakımından sadece nicel verilerle sınırlandırılmıştır.

## 1.6. Tanımlar

**Lise Öğretmeni:** Bu çalışmada ortaöğretim kurumları “Lise” olarak bu kurumlarda görev yapan öğretmenler ise “Lise Öğretmeni” olarak ifade edilmiştir.

**Öğretimsel liderlik:** Öğretimsel liderlik kavramı, iyi öğrenci yetiştirme ve öğretmenler için daha arzu edilir öğrenme koşulları sağlamaya yönelik olarak okulun çalışma çevresinin tatmin edici ve üretken bir çevreye dönüştürülmesi eylemlerini ifade etmektedir (Çelik, 2015).

**Mesleki iyilik algısı:** Bir mesleğin gerektirdiği işleri yapabilmek için gereksinim duyulan niteliklere bireyin sahip olma durumuna ilişkin algısı mesleki iyilik algısı olarak tanımlanabilir (Yıldırım, Arastaman ve Daşcı, 2015).

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öğretimsel liderlik ve mesleki iyilik algısı ile ilgili kuramsal çerçeve sunulmaktadır.

#### 2.1. Lider ve Liderlik

Lider, herhangi bir mevki gücü olmaksızın insanları ikna edebilen ve onları yönlendirebilen, kendisini ve vizyonunu takip ettirmeyi başaran, gücünü izleyicilerinden alan, grup tarafından liderliği benimsenmiş, onlara bir hedef gösteren, bu hedef etrafında takipçilerinin canla başla çalışmalarını ve başarımlarını sağlayan kişidir (Ceylan, 2011). İngilizceden gelen liderlik (leadership) kelimesi asıl fiil olarak "lead" şeklindedir. Bu şekliyle kelime, daha çok ABD İngilizcesinde kullanılmaktadır. İngiltere İngilizcesinde ise bu kelime ile eş anlamlı olarak kullanılan bir başka kelimedede "head" ve "headship" kelimesidir. Diğer dünya dillerinde, İngilizce'deki yönetimle ilgili "management" ve "administration" kelimelerini tam olarak karşılayan bir sözcük olmadığı gibi "liderlik" kelimesinin de tam olarak karşılığı olabilecek bir kelimenin olup olmadığı önemli bir araştırma konusudur. Liderlik kelimesinin Türkçe karşılığı olarak "yederlik" ve "önderlik" kelimeleri önerilmişse de, genel olarak "liderlik" kelimesi kullanılmaktadır (Şişman, 2012).

Literatürdeki liderlikle ilgili tanımların ortak yönleri incelendiğinde, "Liderliğin örgütü amaçlarına ulaştıracak bir hedef doğrultusunda onları harekete geçirebilecek bilgi, yetenek, güç, beceri, tecrübe gibi özelliklerin bütünüdür" şeklinde tanımlanabilir (Başaran,1998; Bostancı, 2011; Çelik, 2007; İnandı ve Özkan, 2006; Sağır ve Memişoğlu, 2012; Şişman, 2004).

## 2.2. Liderlik Kuramları

Liderlik üzerine yapılan çalışmalar tarihsel dönemleri de temsil edebilecek dört farklı liderlik yaklaşımını işaret etmektedir. Bu yaklaşımlardan ilki liderlik ile insani özellikler arasında ilişki kurmaktadır. Bu yaklaşıma göre zekâ, özgüven, esneklik, duygusal olgunluk gibi özellikler liderleri, lider olmayanlardan ayırmaktadır. Davranışsal yaklaşımda liderlerin davranışları öne çıkarılarak dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk gibi davranışlar liderlik davranışları olarak vurgulanmıştır. Bu kapsamda otokratik, demokratik, liberal liderlik gibi liderlik stilleri üretilmiştir. Durumsal liderlik yaklaşımında ise liderliğin belirmesinde içinde bulunulan koşulların ve bu koşullara cevap verebilme durumu incelenmektedir. Liderlik tipleri görev ve ilişki boyutlarının oluşturduğu matrisin farklı bölgelerine denk gelen alanlarda tanımlanmıştır. Bu yaklaşımda özellikle takipçilerin istekliliği ve yetenekleri dikkate alınarak liderin duruma uygun hareket etmesi bu yaklaşımın ana unsurlarını oluşturmaktadır. Howard Gardner'ın Çoklu Zekâ Yaklaşımının liderlik alanına uyarlanması ile birçok liderlik tiplemesinin üretildiği görülmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Alanyazında dönüşümcü liderlik, vizyoner liderlik, hizmetkâr liderlik gibi liderliğin farklı alanlara uygulanmasıyla türetilmiş liderlik tipleriyle karşılaşmaktadır.

Çağdaş liderlik yaklaşımları liderlikte inançlar, değerler, çeşitlilik, dezavantajlı gruplar, lider-üye ilişkileri ve etkileşimine odaklanmıştır. Bu çerçevede değerlendirme yapan Çelik (2015):

*“Liderlik konusu başlangıçta lider özellikleri açısından ele alınmış, daha sonra liderin davranış boyutu incelenmiştir. Liderlik davranışının çok boyutlu değişkenler açısından incelenmesi durumsallık kuramı ile birlikte ön plana çıkmıştır. 1980’li yıllar liderlikte yeni yaklaşımların çok hızlı geliştiği bir dönem olmuştur. Öğretimsel liderlik, kültürel liderlik, dönüşümcü liderlik, moral liderlik, vizyoner liderlik bu alandaki yeni yaklaşımları oluşturmaktadır”* demektedir.

Eğitim yönetimi alanı liderlik konusuyla ilgilenmekte; liderlik çalışmalarının bulgularını eğitim yönetimi alanına yansıtmaktadır. Eğitim alanında sıklıkla ele alınan liderlik tipleri olarak öğretimsel liderlik, kültürel liderlik, vizyoner liderlik, dönüşümcü liderlik gibi

liderlik türleri incelenmektedir (Çelik, 1997; Karaman, 2006; Koçman, 2005; Tanrıbil, 2015).

Liderlik konusuyla ilgili yapılan çalışmalar sonucunda değişik liderlik tipleri tanımlanmıştır. Farklı durum ve ortamlarda grup etkinliğini arttırmaya çalışan bu liderlik tiplerinin her biri uygun durumlarda kullanılabilir (İnandı ve Özkan, 2006).

1990'lı yıllardan itibaren vizyon kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Yüksel (2004) tarafından vizyon, “Arzulanan gelecekte yaşamaya ilişkin bir resmin çizilmesi ve paylaşılmasıdır.” olarak ifade edilmiştir. Karaman (2006) örgütsel anlamda vizyonu, “Örgüte ilişkin düşlenen bir geleceği tasarlayabilme, geliştirebilme ve paylaşabilme ile birlikte geleceğin resmedilmesidir.” şeklinde ifade etmiştir.

Eğitimin evrensel amaçlarından bir tanesi mevcut kültürel mirası aktarmak ve kültürel yapıyı geliştirmektir. Kültür değişimini sağlayan kurumların başında okul gelir. Okul müdürlerinden ve öğretmenlerden beklenen önemli rollerden biri de kültürel liderlik rolüdür. Kültürel bir lider olarak okul yöneticisi ve öğretmen bir taraftan mevcut kültürel değerleri en iyi şekilde yorumlayıp sunmaya çalışırken, bir taraftan da kamu yararı adına temsilciliğini yapmak zorundadır (Çelik, 2015). Sergiovanni ve Starratt (1988)'e göre kültürel lider, “Kültürel değerleri savunarak, önemli kültürel anlamları açıklayarak önemli değerleri okulda canlı tutar” şeklinde değerlendirilmektedir. Kültürel liderlik okulun sahip olduğu misyonunu yerine getirebilmesini sağlamak için okul müdürünün kullandığı liderlik tarzıdır (akt. Çelik, 2015).

Toplum, her geçen gün değişmekte olan yaşam koşulları ile beraber toplumsal değişime ve gelişime uyum sağlayacak yeni arayışlara ve düzenlemelere gitmektedir. Birey ilişkilerinin zamanla daha öznel içerik kazanması, ilişkilerde tarafların birbirlerine karşı daha korunaklı olmalarını gerektirmektedir. “Etik” kavramı zamanla dilimize yerleşmiş, söz ve davranışların doğruluğu, kabullenebilirliğinin ölçüsü anlamında çok fazla günlük yaşantımızda karşımıza çıkmaya başlamıştır. “Etik” kavramı gün geçtikçe birey ilişkilerinin merkezinde daha çok yer almaya başlamaktadır (Uğurlu, 2012). Erdoğan (2002) tarafından etik liderlik, “Etik değerleri ve ilkeleri ön planda tutup bu kavramlara dayalı ilişkileri sürdürmeyi amaç edinen bir liderlik kuramı” olarak ifade edilmektedir. Mevzu konusu eğitim kurumları olduğunda ise etik kavramı çok daha önem kazanmaktadır. Okul, her zaman öğrencilerin dürüst, iyi ve ahlaklı bireylerin yetişmeleri

için var olduklarını her defasında belirtir. Toplum, toplumu oluşturan aileler, hükümetler, sosyal kurumlar okulların faziletli bireyler yetiştirmede ki aracılık rolünü yadsıyamazlar. Bireylerin eğitimden en önemli beklentileri daha çok çocuğun ahlaki yönden yetişmesiyle alakalıdır (Uğurlu, 2012).

Politik liderlikle ilgili James McGregor Burns' un çalışmaları dönüşümcü liderlik teorisinin temelini oluşturmuş, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ayrımını ortaya koymuştur. Burns dönüşümcü liderliği, "Liderin ve takipçilerin birbirlerinin motivasyon ve moral seviyelerini arttırma süreci" olarak tanımlamıştır. Burns' e göre dönüşümcü liderlik, organizasyonun herhangi pozisyonunda, herhangi birisi tarafından gösterilebilecek en alt seviyede çalışandan en üst düzey çalışana kadar herkesi kapsar. Gökkaya ise dönüşümcü liderliği, "Kin ya da kıskançlık, hırs ya da korku duygularının esas alınmadığı, hümanizm, barış, eşitlik, adalet ve özgürlük gibi moral değerler ve daha yüksek ideallerin cazibesinde, takipçileri bilinçlendirme ve onları yükseltme çabaları" olarak ifade etmektedir. Okul örgütleri amaç, yapı, süreç ve iklim boyutları açısından diğer örgütlerden farklılık göstermektedirler. Bu bakımdan genel olarak işletmecilik alanları için geliştirilen liderlik yaklaşımları, okul örgütünün liderlik anlayışını veya liderlik biçimini karşılaması olası değildir. Bu durum eğitim örgütlerinin liderlik ihtiyacını ve beklentilerini karşılayacak olan liderlik yaklaşımının gerekliliğini ve önemini ortaya çıkarmaktadır (Akgün, 2001). Son yıllarda bilim insanları okullara özgü bir liderlik türü üzerinde daha sık durmaya başlamışlardır. Özellikle 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren eğitim liderliği kapsamında yapılan çalışmaların büyük bir bölümünün, öğretme ve öğrenmeyi merkeze alan ve öğretim liderliği adı verilen bir konu üzerinde toplandığı görülmüştür. Öğretimsel liderlikte okulun temel işlevi öğretimdir. Öğretim liderliğini diğer liderlik türlerinden ayıran en önemli özellik, hiç kuşkusuz öğrenme ve öğretme süreçleri üzerinde yoğunlaşmış olmasıdır (Gümüşeli, 1996). Okullarda, öğretim liderliği vurgulanarak, öğretim liderliği rollerine gerekli önem verilerek, eğitim-öğretimin kalitesi artırılabilir. O halde yapılması gereken, okulların mevcut durumlarından, istenilen ideal duruma nasıl getirilebileceğine karar vermektir. Bu süreçte, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin üstlenecekleri, öğretimsel liderlik rolleri, başarının sağlanmasına yardımcı olabilir (Özdemir ve Sezgin, 2002).

### **2.3. Öğretimsel Liderlik**

Öğretimsel liderlik, okul vizyonu ve misyonunu tanımlama, eğitim programı ve öğretimi yönetme, olumlu öğrenme iklimi geliştirme, boyutlarından meydana gelir (Hallinger ve Murphy, 1985).

Çelik (2015) öğretimsel liderliği, “Okul yönetimine uygun olarak geliştirilmiştir ve öğretim üzerine odaklanan bir liderlik biçimidir ve iyi öğrenci yetiştirme ve öğretmenler için daha arzu edilir öğrenme koşulları sağlamaya yönelik olarak okulun çalışma çevresinin tatmin edici ve üretken bir çevreye dönüştürülmesi eylemlerini ifade etmektedir.” şeklinde açıklamaktadır.

Okullarda, öğretim liderliği vurgulanarak, öğretim liderliği rollerine gerekli önem verilerek, eğitim-öğretimin kalitesi artırılabilir (Yörük ve Akdağ, 2010). Öğretimsel lider, okulda bütün öğrencilerin öğrenmelerini sağlayabilmek amacıyla etkili okul yaratır (Cemaloğlu, N. 2013). Bu süreçte, okul yöneticilerinin üstlenecekleri, öğretimsel liderlik rolleri, başarının sağlanmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle ilk olarak yapılması gereken şey, öğretim liderliği kavramının açık bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktır. Daha sonra, bu liderlik rolünü başarıyla yerine getirebilmek için gerekli olan liderlik nitelikleri ve davranışlarının neler olduğu kararlaştırılmalıdır (Özdemir ve Sezgin, 2000).

Literatürdeki tanımlamalara dayanarak öğretimsel liderliği “Okul yönetimlerinin ve öğretmenlerin okulun hedeflerini gerçekleştirmek için okul vizyonunu, plan ve programını, öğrenme ve öğretme koşullarını, öğretmenlerin bireysel ve mesleki gelişimlerini, okulun imkânlarını, okulun çevresini öğretim üzerine odaklanarak en üst düzeyde gerçekleştirmeye çalışan liderlik biçimidir.” diye tanımlayabiliriz.

### **2.4. Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Roller**

Literatürde öğretmenin öğretimsel liderlik rolleri olarak vizyon ve misyon oluşturma, öğretimin planlanması, gerçekleştirilmesi ve değerlendirilmesi, öğrenci gelişiminin, başarısının izlenmesi ve ödüllendirilmesi, olumlu öğretme-öğrenme ikliminin oluşturulması, zaman yönetiminin etkili gerçekleştirilmesi, mesleki olarak gelişim, başkalarıyla işbirliği yapma, paylaşma, toplumsal çevreyle olumlu ilişkiler kurma, toplumsal çevrenin desteğinin sağlanması gibi boyutlar saptanmaktadır (Bostancı, 2011;

Can, 2006; Gökyer, 2004; Gümüşeli, 1996; Sümbül, 1996; Şişman, 2004). Aşağıda öğretimsel liderliğin boyutları ayrıntılı şekilde ele alınmaktadır.

#### **2.4.1. Okul Vizyon ve Misyonunun Tanımlanması ve Paylaşılması**

Okullardaki tüm unsurların katılımıyla üst yönetimden başlayarak okulun ortak hedeflerine ulaşmak için okul vizyonu açık bir şekilde tanımlanır. Okul misyonunu oluşturmak ise okulun tüm unsurlarını ortak bir vizyon etrafında çabalamaya ikna edecek ve aynı amacı paylaşma duygusu yaratacaktır. Lider öğretmenler ise, sınıflarındaki öğrencileri kendileri için vizyon oluşturmaları konusunda geliştirir, heveslendirir ve isteklendirir.

#### **2.4.2. Öğretimin Planlanması, Gerçekleştirilmesi ve Değerlendirilmesi**

Lider öğretmenlerin neyi, ne zaman, nerede, nasıl niçin yapacağıyla ilgili okul ortamına uygun öğrenciyi merkeze alan önceden hazırlanmış bir plan yapması ve bu planın sınıfta uygun öğretim ortamı oluşturulup etkili iletişim yollarıyla gerçekleştirilmesi, kazanımların değerlendirilmesi ve yönetimin bu uygulamaları denetlemesi etkili öğretim için önemlidir. Lider öğretmen öğrenci seviyesine uygun teknikleri kullanarak öğretim planının uygun olup olmadığını belirler ve buna uygun olarak öğrenim planının içeriğinde düzenlemelere gider. Bu planlamayı yaparken diğer öğretmenlerle ve yöneticilerle işbirliği yapar.

#### **2.4.3. Olumlu Öğretme ve Öğrenme İkliminin Oluşturulması**

Lider öğretmenler verimli öğrenme ve öğretme ortamları oluşturmak için öğrencilerin sınıfta sosyal, fiziksel ve psikolojik açıdan güvende hissedebilecekleri toplumsal değerlere uygun herkesin uyum sağlayabileceği ortak bir fikirden oluşan sınıf kültürü ve sınıf iklimini oluşturur ve gerçekleştirir. Sınıf kültürü oluşturmakla öğretmen öğrenciye güven ortamı oluşturmuş olur. Kendilerini güvende hissedenden öğrencilerde derslerde daha etkin rol alırlar ve bu da daha verimli bir öğrenme ve öğretme ortamı oluşturmuş olur.

#### **2.4.4. Öğrenci Gelişiminin, Başarısının İzlenmesi ve Ödüllendirilmesi**

Öğretmen lider olarak öğrencilerin kendi yetenekleri doğrultusunda güdülenmesini, geliştirilmesini ve ödüllendirilmesini etkili iletişim yollarını kullanarak sağlar. Lider öğretmenden bu doğrultuda plan ve programını yapması beklenir. Böylelikle öğrencilerin güven duyguları artar ve öğrenciler hayattaki zorluklarla başa çıkmayı öğrenir. Engelleri aşmak için mücadele etmeyi ve güçlükler karşısında yılmamayı öğrenir. Lider öğretmen öğrencilerini olumlu davranış ve başarılarından dolayı ödüllendirir çünkü ödüllendirilen davranış ve başarıların tekrarlanma olasılığının yüksek olduğunu bilir.

#### **2.4.5. Sınıf ve Zaman Yönetiminin Planlanması ve Etkin Kullanımı**

Sınıf yönetimi, öğretimi başarılı kılan en temel etkenlerden biridir. Sınıf yönetimi Turan (2007) tarafından “sınıf içi etkinlikleri öğrenme merkezli sürdürme, öğrenci davranışlarına pozitif yönde etki etme, sınıfta olumlu bir öğrenme iklimi oluşturma ve öğrencilerin kendilerini özgürce ifade edebilmelerine imkân sağlama sürecidir.” şeklinde tanımlanmaktadır. Sınıf yönetimi, baskıcı bir anlayışla sınıfta otorite kurma ve disipline etme değil sınıftaki öğrenme etkinliklerinde yeniliğe ve çeşitliliğe açık olma, iletişim kurabilme, üretici olabilme ve öğrencilerin gelişim düzeylerine uygun etkili öğretim yöntemlerini kullanabilme becerisidir (Carr-Chellman, 2011). Bunu destekler nitelikte Sağnak (2008) tarafından yapılan çalışmada, liselerde en çok görüşmeciler disiplin stiline kullanıldığı belirlenmiştir. Görüşmeciler disiplin stiline öğretmenler, öğrencilerle işbirliği sağlayıp her iki tarafın da yararına olan seçeneklerin uygulanmasına çaba harcamaktadırlar. Lider olarak öğretmen öğrencinin etkili öğrenmesini sağlayabilmek için öğrenciye pozitif etki edecek, öğrencinin kendisini ifade edebileceği, öğrencinin üretken olabileceği, zamanın etkin kullanıldığı bir disiplin anlayışına sahiptir.

#### **2.4.6. İşbirliği ve Diğer Öğretmenlerin Gelişimine Destek Verme**

Okul uygulamasında öğretmenliğe hazırlanan öğrencilerin lider öğretmenlerle çalışması sağlanarak lider öğretmenlerin kullandıkları öğretim yöntem ve tekniklerini aday öğrencilere aktarması, öğrencilerin belirli düşünce, tutum ve beceriler kazanması, teorik bilgilerin uygulamaya dönüştürülmesi ve eksik oldukları alanları görmeleri ve lider öğretmeninde görülen aksaklıkları yükseköğretime bildirmesi sağlanmış olur. Böylelikle

gelecekte de yeni lider öğretmenlerin yetişmesi sağlanabilir. Lider öğretmenler meslektaşlarına eğitimle ve branşlarıyla ilgili konularda yol göstericidir, yeni uygulamalar ve örnek etkinlikler ile diğer öğretmenlere model olur ve rehberlik yapar. Böylelikle öğretmen ve zümreler arası işbirliğine dayalı planlar oluşturulmuş olur. Yapılan işbirlikleriyle okulun iyileştirilmiş, geliştirilmiş ve etkinliği artırılmış olur.

#### **2.4.7. Öğretmenlerin Bireysel Değişimi ve Mesleki Gelişimi**

Lider öğretmenler yönetici ve öğrencilerin güven duyabilmesi için mesleğini ve alanını çok iyi bilir ve kendisini sürekli geliştirmek için personel geliştirme, hizmet içi eğitim ve kişisel gelişim programlarıyla ilgili eğitimlere ve seminerlere katılırlar. Yükseköğretim kurumlarıyla işbirliği ve yakın ilişkiler kurup eğitimle ilgili araştırmalarda görev alır, böylelikle yeni yaklaşım ve durumlardan haberdar olup gelişmelerin içinde olurlar (Özdemir ve Yalın, 2000).

#### **2.4.8. Toplum ve Çevre Desteğinin Sağlanması**

Okullar çevrenin eğitimsel ve toplumsal ihtiyaçlarını belirleyerek, çevrenin yapısını dikkate alarak toplumun yenileşmesine ve gelişmesine önemli katkı sağlarlar. Okul dışı çevreyle okulun olumlu ilişkiler geliştirmesi, çevrenin okula destek ve katılımın sağlanması öğrenciler üzerinde olumlu etkiler oluşturmaktadır (Şişman, 2011). Öncelikle lider öğretmen çevrenin ve toplumun öncelikli eğitim ihtiyacını tespit edip eğitim etkinliklerine bu yönde ağırlık vermelidir. Okul ailelerden gelen uyarılara göre toplum gerçeklerine daha fazla uyum gösterecek yönde kendisini yeniler. Öğrencilerini geliştirmeyi çalışırken aileleri vasıtasıyla toplumsal sorunlara da çözüm bulmaya çalışırlar. Öğretmen bir lider olarak, okul çevresindeki esnaf ve iş adamlarıyla da iyi ilişkiler kurarak okullarını desteklemek isteyen fakat nasıl destekleyeceğini bilemeyen iş adamlarından maddi manevi destek temin edebildiği gibi öğrencilerin uygulama ve staj yapabileceği ortamlar da oluşturur (Büyükkaragöz, Muşta, Yılmaz ve Pilten, 1998). Öğretmen bir lider olarak çevrenin değerlerini iyi bilir, toplumun beklentilerini, katkılarını, sorunlarını saptar, bulgularını toplumla uyumlu yaşayan öğrencilerin yetiştirilmesinde kullanır (Sümbül, 1996).

#### **2.4.9. Toplumsal ve Çevresel Değerlere Uygun Öğretim Sağlama**

Lider öğretmen, öğretim sürecinde çevre ve toplumsal değerlere uygun davranışlar sergiler ve çevre ile ilişkilerinde neyi, nerede, ne zaman ve nasıl yapacağını çok iyi bilir. Özellikle küçük yerleşim yerlerinde çevresiyle uyumlu davranışlar içindedir. İlk defa gidilen yerin niteliğine göre tanışma ziyaretleri yapar, politik tercihlerini toplumla paylaşmaz, değer yargılarıyla alay etmez ve toplumun yaşam şekline saygı duyar. Bilgi, yetenek ve deneyim etik değerlerle bütünleştiği zaman anlamlı hale gelir. Öğretmen bir lider olarak, öncelikle etik kurallarını içselleştirir, etik değerlere uygun davranışlar sergiler, öğrencilere ve çevresine bu konuda örnek olur (Bilge, 2004). Öğretmenin kendisinin değerlere uymaması, öğrencilerin, okul personelinin ve çevrenin huzursuzluğuna ve öğretmene karşı güveni sarsarak öğrenme ortamının bozulmasına sebep olur (Bostancı, 2011).

#### **2.5. Mesleki İyilik Algısı**

Bir mesleğin gerektirdiği işleri yapabilmek için gereksinim duyulan niteliklere bireyin sahip olma durumuna ilişkin algısı mesleki iyilik algısı olarak tanımlanabilir (Yıldırım, Arastaman ve Daşcı, 2015). Mesleki iyilik algısı tükenmişlik, endişe, memnuniyetsizlik gibi negatif duygular yerine mesleki heyecan, öz-yeterlik, iş memnuniyeti, tanınma, takdir gibi pozitif duyguları içermektedir (Aelterman, Engels, Van Petegem ve Verhaeghe, 2007; Butt ve Retallick, 2002; Yıldırım, 2014a). Mesleki iyilik algısı geçmiş ve şimdiki deneyim ve edinimlerin bir değerlendirmesine bağlı olarak ifade edilmesi sebebiyle öğretmenlerin gelecekteki mesleki performanslarına ilişkin bir gösterge işlevi görmektedir. Bu işlevinden dolayı eğitim yönetimi alanında okul yöneticilerinin ve politik karar alıcıların ilgisini çekmektedir (OECD, 2009). Öneme karşın öğretmenlerin mesleki iyiliği (ÖMİ) üzerine çok az sayıda çalışma mevcuttur. Bu alanda ilgili çalışmalar öznel iyilik üzerine ve farklı meslekler (hemşirelik, inşaat işçileri, turizm çalışanları gibi) üzerine yoğunlaşmaktadır (Bricheno, Brown ve Lubansky, 2009).

Horn, Taris, Schaufeli ve Schreurs (2004), iş yeri ile ilişkili iyiliğin bir alt boyutu olarak mesleki iyiliği incelemiş ve mesleki iyiliğin temel bileşenlerini özerklik, isteklilik ve mesleki yetkinlik olarak belirlemişlerdir. Butt ve Retallick (2002) özellikle öğretmenlerin mesleki iyiliği üzerine odaklanmış ve mesleki iyilik algısının temel bileşenlerini özerklik, özyeterlik, güven ve saygı duygularının olduğunu, mesleki iyilik ile mesleki öğrenmenin ilişkili olduğunu öne sürmüşlerdir. Aelterman vd. (2007), öğretmenlerin mesleki iyiliğinin

temel bileşenleri olarak iş doyumu, özyeterlik, özerklik ve tanınma-takdir (güven-saygı görme) olarak bildirmişlerdir. Yıldırım vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki iyilik algısının temel bileşenleri isteklilik, özyeterlik, işbirliği-paylaşım ve tanınma-takdir olarak belirlenmiştir.

Literatür, öğretmenlerin mesleki iyilik algısının temel bileşenleri olarak özyeterliliği, istekliliği, iş memnuniyetini, saygı görme ve takdir edilmeyi, özerklik, güven, mesleki öğrenmeyi ortaya koymaktadır. Bu bileşenler aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

### **2.5.1.Özyeterlik**

Özyeterlikle ilgili literatürdeki tanımların ortak yönleri incelendiğinde, “Özyeterlik bireyin bir işi başarabilmek için gerekli becerilerin kendisinde bulunma inancıdır.” diye tanımlanabilir (Bandura,1995; Gürcan,2005; Senemoğlu,2003; Zimmerman,1995).

Öğretmen özyeterliliği ile ilgili literatür taraması yapıldığında, "Öğretmen özyeterliliği, bir öğretmenin öğrencilerini beklenen sonuçlara ulaştırma, etkili bir eğitim-öğretim yapma ve performanslarını etkileme konusunda kendi yeteneğine güven duyma inancı" olarak ifade edilebilir (Guskey ve Passaro,1994; Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001). Araştırma sonuçlarına göre, yüksek bir yeterlik duygusuna sahip öğretmenlerin özellikleri şöyle özetlenebilir (Kiremit, 2006):

1. Öğretmede çok fazla gayret gösterirler.
2. Önemli öğretimsel kararları daha net ve çabuk alırlar.
3. Öğrenci yanlış yaptığında öğrenciye karşı daha az eleştireldirler.
4. Yeni fikirlere ve yeni öğretim yöntemlerini kullanmaya daha yatkındırlar.
5. Eğitim programlarını yürütmede daha başarılıdırlar.
6. Diğer öğretmenlere göre daha az stresli olurlar.
7. Öğretmede daha istekli ve coşkuludurlar.

### **2.5.2.İsteklilik**

İsteklilik, mesleki anlamda çalışanın gerçekleştirmek için çaba gösterdiği hedeflerin olması ya da geleceğe ilişkin yüksek hedefler belirlemesi şeklinde ifade edilebilir (Bricheno,

Brown, Lubansky, 2009). Horn, Taris, Schaufeli, Schreurs'a (2004) göre isteklilik (aspiration) "Kişilerin bulundukları çevreye ilgilerini ve başarmak için motive oldukları amaçları" ifade eder. Onlar için anlamlı olan eylemleri gerçekleştirme heyecanı duyarlar. İş ile ilişkili isteklilik ise erişilmesi nispeten güç hedeflerin belirlenip bu hedeflere ulaşmak için çaba harcanmasını ifade etmektedir. İstekliliği içsel ve dışsal ödüller harekete geçirebilir. Kişiler bu ödüllere erişmek için bazı hedefleri gerçekleştirmekte daha istekli olabilirler (Warr, Cook ve Wall, 1979).

### **2.5.3.Tanınma ve Takdir Edilme**

Tanınma-takdir, çalışanın çalışma ve başarılarından dolayı başkalarının (meslektaşları, yöneticiler, aileler, öğrenciler) memnuniyet verici sözleri, ödülleri, saygı duymaları olarak tanımlanabilir (Yıldırım vd., 2015). Yapılan çalışmalar, çalışanlar tarafından önemli bulunan hususlardan birinin de takdir edilme duygusu olduğunu göstermektedir. Takdir edilmek insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir (Eren, 2003; Maslow, 1968'den akt. Dönmez, 2013). Yerinde ve zamanında methedilen, çalışmaktan dolayı takdir gören bir çalışanın iş tatmini bu durumdan etkilenecektir. Takdir edilme bir iş tatmini unsuru olarak kullanılmaktadır. Ancak takdir edilmenin yolları kültürden kültüre değişebileceği gibi işletmeler arasında ve işletmenin içerisinde konumdan konuma farklılıklar gösterebilir.

Personelin performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, personelin yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyer ilerleme fırsatlarından tatmin olması, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Üstlerin, çalışma arkadaşlarının ve astların açıkça iyi performansı tanınmaları, takdir etmeleri ve yönetimin maaş artışı ile ilgili gereğine uygun bir ödül sistemine sahip olması çalışanların işlerinden memnun olmalarını sağlamaktadır (Chin, Pun, Ho, Lau., 2002).

Takdir edilme manevi yönü ağır basan ve tüm çalışanlar için önemli bir özendirme aracıdır. Yapılan işin önem verilen kişiler tarafından beğenilmesi, çalışanlara büyük tatmin sağlamaktadır (İncir, 1990).

#### **2.5.4.Mesleki İşbirliği ve Paylaşım**

Mesleki işbirliği bilgilerin, uygulamaların ve problemlerin paylaşımı vasıtasıyla ortak bir hedefe ulaşmak için öğretmenlerin grup halinde çalışmalarınıdır. Mesleki işbirliği öğretmenlere planlama, karar verme ve problem çözme durumlarında ortak bir sorumluluk paylaşımı öngörür ve öğretmenlerin gözlemlerini, deneyimlerini ve geri dönütlerini profesyonel olarak kendi aralarında paylaşabilmelerini teşvik eder. Öğretmenler mesleki işbirliği ile yeniliklere ve değişikliklere daha açık olurlar.

Okul ortamında öğretmenler, uzmanlar ve yöneticiler arasında kurulan iletişim daha etkili grup çalışmalarını beraberinde getirir. Dokümantasyon yöntemini kullanan okul çalışanları sınıf organizasyonu, etkinlik planlamaları, kullanılacak kaynaklar ve etkinlikler sırasında çocuklara sorulacak sorular, kullanılacak kaynaklara karar verme gibi konularda ne kadar çok bilgi sahibi olurlarsa sınıf içi uygulamalarının o kadar etkili olması beklenir. Okul öncesi öğretmenleri, zümre toplantıları, sosyal medya ve sivil toplum, kamu ve özel kuruluşlarına üyelikleri dâhilinde birbirleriyle iletişim halinde olup, mesleki gelişimleri için işbirliği kurabilirler.

#### **2.6. İlgili Araştırmalar**

##### **2.6.1. Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile İlgili Araştırmalar**

Literatür kapsamında tezler incelendiğinde eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik davranışlarına ilişkin çalışmaların okul yöneticileri üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. 2010-2015 yılları arasındaki tezler tarandığında özellikle okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarını inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır (Akman, 2015; Aksan, 2015; Aytekin, 2014; Çelik, 2015; Göçen, 2013; Yıldız, 2013; Zorlu, 2015). Bu tezler arasından sınırlı sayıdaki tez *öğretmenlerin öğretimsel liderlik davranışlarına* odaklanmıştır (Aygün, 2014; Buyrukçu, 2007; Coşar, 2010; Erol, 2012; Gürses, 2015). Bu çalışmada lise öğretmenlerinin öğretimsel liderlik davranışları konu edildiğinden alan yazında öğretmenlerin öğretimsel liderlik davranışlarıyla ilişkili çalışmalar taranarak bu çalışmalar incelenmiştir.

Buyrukçu (2007) tarafından yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin öğretimsel liderlik rollerini yerine getirme düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır. Tarama modelinin kullanıldığı

araştırmada Bolu il merkezindeki 20 ilköğretim okulunda görev yapan 55 okul yöneticisinin ve 305 sınıf öğretmeninin görüşleri alınmıştır. Veri toplama aracı olarak Hallinger (1983) tarafından geliştirilen ve Gümüşeli (1996) tarafından uyarlanan bir ölçek kullanılmıştır. Aslında bu ölçek de okul müdürlerine yönelik geliştirilmiş olmasına karşın Buyrukçu (2007) tarafından sınıf öğretmenlerine uyarlanmıştır. 66 sorudan oluşan bu ölçekte 13 boyut bulunmaktadır. Araştırma sonunda öğretmenlerin öğretimsel liderlik rollerini *her zaman* ve *çoğunlukla* düzeyinde yerine getirdiklerini bildirdikleri saptanmıştır. Öğretmenlerin göreceli olarak düşük düzeyde gerçekleştirdikleri rolleri ise *okulun amaçlarını açıklama ve geliştirme, öğretim zamanını koruma* boyutlarına ilişkindir.

Coşar (2010) tarafından yapılan bir diğer çalışmada Bolu il merkezinde sınıf öğretmenlerinin öğretimsel liderlik rollerini yerine getirme düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır. 15 ilköğretim okulundan toplam 278 sınıf öğretmenin görüşleri alınarak gerçekleştirilen çalışmada Şişman (1996) tarafından geliştirilen ölçeğin sınıf öğretmenlerine uyarlanmasıyla elde edilen ölçek kullanılmıştır. 50 maddeden oluşan ölçek aşağıdaki beş boyut altında faktörleştirilmiştir:

- 1-Dersin amaçlarının belirlenmesi ve paylaşılması
- 2-Eğitim programının öğretim sürecinin yönetimi
- 3- Düzenli öğretme ve öğrenme çevresinin oluşturulması
- 4-Öğrencilerin desteklenmesi ve geliştirilmesi
- 5- Öğretim sürecinin ve öğrencilerin değerlendirilmesi

Çalışma sonunda sınıf öğretmenlerinin öğretimsel liderlik boyutlarını *her zaman* yerine getirdiklerini belirttikleri saptanmıştır. En yüksek ortalama *öğrenme ve öğretim çevresinin düzenli hale getirilmesine* ilişkin boyut sahiptir. Göreceli en düşük ortalama ise *öğrencilerin desteklenmesi ve geliştirilmesi* maddesine aittir.

Erol (2012) çalışmasında özel ve resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin öğretimsel liderlik rollerini yerine getirme düzeylerini saptamaya çalışmıştır. İstanbul Anadolu yakasında 15 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 367 (78'i özel okulda görev yapmakta olan) öğretmenin görüşlerini almıştır. O da daha önce Buyrukçu (2007) tarafından kullanılan Hallinger'in (1983)' geliştirdiği ve Gümüşeli'nin (1996) uyarladığı ölçeği kullanmıştır. Araştırma sonunda özel okullardaki öğretmenlerin resmi okullardaki

meslektaşlarına göre öğretimsel liderlik davranışlarını daha yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri bulunmuştur. Bu kapsamda *okul misyonunu tanımlama, eğitim programı ve öğretimi yönetme, öğretimi denetleme ve değerlendirme, öğrenci ilerlemesini izleme, olumlu öğrenme iklimi oluşturma, öğretim zamanını koruma, öğrencileri öğrenmeye özendirme ve meslek gelişimini sağlama* boyutlarında -özel okuldakilerin lehine-anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Aygün (2014) İstanbul'un bazı ilçelerindeki resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin öğretimsel liderlik rollerine ilişkin farkındalıkları ile bu rolleri engelleyen faktörleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen ve dokuz boyut altında 46 maddeden oluşan *Öğretmenlerin öğretimsel liderlik rollerine ilişkin öğretmen davranışları* ölçeğini 17 okuldan 417 öğretmene uygulamıştır. Araştırma sonucunda çevre ve toplum desteğini sağlama boyutu dışında öğretmenlerin öğretimsel liderlik rollerini yüksek düzeyde gerçekleştirdiklerini belirttikleri saptanmaktadır. En yüksek ortalama *olumlu öğrenme-öğrenme ikliminin ve sınıf kültürünün oluşturulmasına* ilişkin boyuta; en düşük ortalama ise *çevre ve toplum desteğini sağlama* boyutuna aittir.

Gürses (2015) beden eğitimi öğretmenlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını incelediği çalışmasında Trabzon il merkezindeki resmi ve özel ortaokul ve lise kademesinde görev yapan toplam 215 öğretmenin görüşlerini saptamıştır. Araştırmasında veri toplama aracı olarak Gün ve Summak (2012) tarafından geliştirilen *öğretimsel liderlik ölçeği* kullanılmıştır. Aslında okul öncesi öğretmenlerine yönelik geliştirilen bu ölçek tek boyut altında 31 maddeden oluşmakta olup Gürses (2015) tarafından herhangi bir uyarlama yapılmamıştır. Araştırmanın sonunda beden eğitimi öğretmenlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını çoğunlukla düzeyinde gerçekleştirdikleri saptanmış, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla öğretimsel liderlik davranışlarını daha yüksek ortalama ile gerçekleştirdikleri saptanmıştır. Ayrıca özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarındaki meslektaşlarına göre daha yüksek düzeyde öğretimsel liderlik rollerini gerçekleştirdikleri belirlenmiştir.

### **2.6.2. Öğretmenlerin Mesleki İyilik Algıları ile İlgili Araştırmalar**

Mesleki iyilik algısına ilişkin çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu konuda ilk çalışmaya bir proje kapsamında Butt ve Retallick (2002) tarafından gerçekleştirilen araştırma ile

rastlanmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin kişisel mesleki bilgilerini biçimlendiren çalışma deneyimleri belirlenerek içerik analizine tabi tutulmuştur. 29 öğretmenin otobiyografi yöntemiyle deneyimleri incelenmiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki iyilik duygularını besleyen temel öğelerin güven, saygı, özerklik ve özyeterlik olduğu belirlenmiştir.

Bu alanda bir diğer çalışma Horn, Taris, Schaufeli ve Schreurs (2004) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, ilköğretim ve ortaöğretim okulları ile meslek okullarından erişilen toplam 1308 Flaman öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada tarama yöntemiyle yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır. Bu anket formunda mesleki iyilik, iş-yeri ile ilişkili iyiliğin bir alt boyutu olarak incelenmiştir. Araştırma sonunda mesleki iyiliğin temel bileşenleri olarak özerklik, isteklilik ve mesleki yetkinlik belirlenmiştir.

Aelterman vd. (2007) tarafından Belçika'nın Flaman Bölgesinde 56 ilköğretim okulundan 945 ve 37 ortaöğretim okulundan 989 öğretmen üzerinde çalışılmıştır. Araştırmacılar literatüre dayalı geliştirdikleri 7'li likert tipi toplam 61 maddeden oluşan bir anket kullanmışlardır. Araştırma sonunda öğretmenlerin mesleki iyiliğinin temel bileşenleri olarak iş doyumu, özyeterlik, özerklik ve tanınma-takdir, güven ve saygı görme olarak saptamışlardır. Bu boyutlar içinde en güçlü boyut olarak özyeterlik belirlenmiştir.

Yıldırım (2014) tarafından yapılan çalışmada TALIS (Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması) verileri kullanılarak 23 farklı ülkeden 72190 öğretmene ait veri incelenmiştir. Yapılan çalışma sonunda öğretmenlerin mesleki iyilik algısının faktöriyel yapısı ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin mesleki iyilik algısını belirleyen temel faktörler okul iklimi, denetim-geri bildirim, mesleki işbirliği-paylaşım ve sınıf iklimi gibi örgütsel özellikler tarafından belirlendiği saptanmıştır.

Bir başka çalışmada Yıldırım (2015) tarafından karma yöntemle farklı büyüklüklerdeki örneklemeler üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerini temsil eden ve ortaokul kademesinde aşamalı örneklem ile seçilen toplam 200 okuldan 3637 öğretmenin verisi kullanılmıştır. Çalışma sonunda 28 maddelik bir ölçme aracı ile öğretmenlerin mesleki iyilik algısının özyeterlik, iş-memnuniyeti ve tanınma-takdir bileşenlerinden oluştuğu saptanmıştır.

Yıldırım, Arastaman ve Daşcı (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Aksaray ilinde ilk ve ortaokullarda görev yapan farklı branşlardan 301 öğretmene erişilmiştir. Bu

örneklem üzerinde ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Çalışma sonunda dört boyut altında 21 maddelik bir ölçek ortaya konulmuştur. Bu ölçek kullanılarak elde edilen verilerin analizi sonucu öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini iyi düzeyde gördükleri saptanmıştır. Mesleki iyiliğin bileşenleri olarak özyeterlik, isteklilik, mesleki işbirliği-paylaşım ve saygı görme-takdir boyutları belirlenmiştir. Bu çalışmada en güçlü boyut olarak özyeterlik; en zayıf boyut olarak saygı görme-takdir edilme boyutları ortaya konulmuştur.



## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracının hazırlanması ve özellikleri, verilerin toplanması, verilerin analizi ile ilgili çalışmalar açıklanmıştır.

#### 3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma ilişkisel tarama deseninde nicel bir çalışmadır. İki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına ilişkisel tarama deseni denilmektedir (Karasar, 1984).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Aksaray şehir merkezinde lise kademesinde çalışan 1136 öğretmenden oluşmaktadır. Küme ve tesadüfi örneklem alma yöntemiyle öncelikle liselerin okul türlerine göre Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi ve Meslek Lisesi olarak okullar kümelendirilmiştir. Ardından her bir kümeden basit seçkisiz yöntemle okulların % 20'sini temsil edecek sayıda okul tespit edilmiştir. Örneklem giren okullardaki bütün öğretmenler örneklem dâhil edilmiştir. Böylece 309 öğretmene anket uygulanmış ve tamamı geri dönmüştür. Sonuçta 309 anket analize alınmıştır. Katılımcılara ait cinsiyet, yaş, kıdem, okul türü ve öğrenim düzeyine ait bilgiler Tablo 1’de branşlarına ait bilgiler ise Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 1'e göre katılımcı öğretmenlerin cinsiyet temsiliyetinin dengeli dağıldığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların % 51.5'i (f=159) kadın, % 48.5'i (f=150) erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 1

Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

| Demografik Değişkenler |                        | f   | %    |
|------------------------|------------------------|-----|------|
| Cinsiyet               | Erkek                  | 150 | 48.5 |
|                        | Kadın                  | 159 | 51.5 |
| Yaş                    | 25'in altında          | 8   | 2.6  |
|                        | 25-29                  | 47  | 15.2 |
|                        | 30-39                  | 119 | 38.5 |
|                        | 40-49                  | 110 | 35.6 |
|                        | 50-59                  | 23  | 7.4  |
|                        | 60+                    | 2   | .6   |
| Toplam Kıdem           | İlk yıl                | 24  | 7.8  |
|                        | 1-2                    | 11  | 3.6  |
|                        | 3-5                    | 29  | 9.4  |
|                        | 6-10                   | 50  | 16.2 |
|                        | 11-15                  | 50  | 16.2 |
|                        | 16-20                  | 82  | 26.5 |
|                        | 20'den fazla           | 63  | 20.4 |
| Okul Türü              | Anadolu Lisesi         | 156 | 50.5 |
|                        | Fen Lisesi             | 23  | 7.4  |
|                        | Meslek Lisesi          | 98  | 31.7 |
|                        | Sosyal Bilimler Lisesi | 32  | 10.4 |
| Öğrenim Düzeyi         | Ön lisans              | 4   | 1.3  |
|                        | Lisans                 | 254 | 82.2 |
|                        | Yüksek Lisans          | 50  | 16.2 |
|                        | Doktora                | 1   | .3   |
| Kurumdaki Görev Süresi | İlk yıl                | 69  | 22.3 |
|                        | 1-2                    | 49  | 15.9 |
|                        | 3-5                    | 92  | 29.8 |
|                        | 6-10                   | 54  | 17.5 |
|                        | 11-15                  | 24  | 7.8  |
|                        | 16-20                  | 11  | 3.6  |
|                        | 20'den fazla           | 10  | 3.2  |
| Toplam (N)             |                        | 309 | 100  |

Katılımcıların cinsiyete göre dengeli dağılımı bulguların genellenebilirliğini desteklemektedir. Öğretmenlik mesleğinde kadınlar lehine yönelim özellikle ilkokullarda belirginleşme eğiliminde iken liselerde henüz böyle eğilimin olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisini 30-49 yaş grubundaki öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca % 2.6'sı (8) 25'in altında; % 8'i ise 50 yaşın

üzerindedir. Araştırmaya katılanların yaklaşık yarısı (% 47) en az 16 ve üstü deneyime sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. Deneyimi az olanların (ilk iki yılını çalışanlar) oranı ise % 11'dir.

Katılımcı öğretmenlerin orta yaş grubunda yoğunlaştığı ve deneyimli öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmanın odaklandığı öğretimsel liderlik ve mesleki iyilik algısı açısından bu durum olumlu değerlendirilebilir. Çünkü mesleğin gerektirdiği nitelikleri edinmiş ve mesleki açıdan olgunlaşmış olan bu yaş grubu öğretmenlerin daha gerçekçi bilgi verebilecekleri düşünülmektedir.

Katılımcıların okul türlerine göre dağılımı incelendiğinde yarısının Anadolu Liselerinde görev yaptığı anlaşılmaktadır. Önemli bir grubu ise meslek liselerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır (% 31.7). Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde görev yapanların oranı ise % 18'dir.

Öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda görev yapma süreleri incelendiğinde katılımcıların yaklaşık üçte birinin en az 6 yıl ve daha fazla süredir aynı okulda çalıştıkları; yaklaşık üçte birinin 3-5 yıldır aynı kurumda görev yaptıkları ve % 22.3'ünün ise ilk yılını çalıştığı görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları kurumu, meslektaşlarını ve çevresini çok iyi tanıdıklarına işaret edebilir. Özellikle işbirliği ve çevreyle ilişkilere yönelik maddelerde daha olumlu değerler çıkması beklenebilir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde % 82'sinin lisans düzeyinde eğitim aldığı, % 16'sının yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Doktoralı öğretmen katılımcı sayısı yalnızca 1'dir. Katılımcı öğretmenlerin eğitim düzeyi açısından dağılımları genel dağılıma uygun olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Bu durum araştırma bulgularının genellenebilirliğini olumlu etkileyebilir.

Katılımcıların branş dağılımları incelendiğinde sırasıyla % 17.2 edebiyat, % 12.6 İngilizce, % 12 matematik, % 9.7 tarih, % 6.1 fizik, 5.5 biyoloji, % 5.2 din kültürü ve ahlak bilgisi, % 5.2 coğrafya, % 4.9 kimya, % 3.9 felsefe, 3.6 beden eğitimi, % 2.6 Almanca, % 2.6 imam hatip meslek dersi, % 1.6 görsel sanatlar, % 1.6 rehberlik, % 1.3 Arapça, % 1 el sanatları, % 1 müzik, % 0.6 çocuk gelişimi ve eğitimi, % 0.6 giyim, % 0.6 bilişim teknolojileri, % 0.3 elektronik branşından olduğu görülmektedir. İlk üç sırada yer alan branşların okullardaki branş öğretmen sayılarıyla da orantılı olduğu anlaşılmaktadır.

Meslek liselerindeki meslek dersi öğretmenlerinin katılım sayısındaki düşüklüğü dikkati çekmektedir. Meslek dersi öğretmenlerinin anket doldurmaya isteksiz olduklarını söylenebilir. Öğretmenlerin branş dağılımları okullardaki genel dağılıma uygun olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Bu durum araştırma bulgularının genellenebilirliğini olumlu etkileyebilir.

Tablo 2

**Katılımcılara Ait Branş Dağılımları**

| Branş                        | Frekans (N:309) | Yüzde (%)  |
|------------------------------|-----------------|------------|
| İngilizce                    | 39              | 12.6       |
| Almanca                      | 8               | 2.6        |
| Edebiyat                     | 53              | 17.2       |
| Matematik                    | 37              | 12.0       |
| Fizik                        | 19              | 6.1        |
| Kimya                        | 15              | 4.9        |
| Biyoloji                     | 17              | 5.5        |
| Beden Eğitimi                | 11              | 3.6        |
| Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi | 16              | 5.2        |
| Müzik                        | 3               | 1.0        |
| Tarih                        | 30              | 9.7        |
| Coğrafya                     | 16              | 5.2        |
| Görsel Sanatlar              | 5               | 1.6        |
| Felsefe                      | 12              | 3.9        |
| Arapça                       | 4               | 1.3        |
| İHL Meslek Dersi             | 8               | 2.6        |
| Çocuk Gelişimi ve Eğitimi    | 2               | .6         |
| Giyim                        | 2               | .6         |
| Güzellik ve Saç Bakımı       | 1               | .3         |
| Rehberlik                    | 5               | 1.6        |
| El Sanatları                 | 3               | 1.0        |
| Bilişim Teknolojileri        | 2               | .6         |
| Elektronik                   | 1               | .3         |
| <b>Toplam (N)</b>            | <b>309</b>      | <b>100</b> |

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak katılımcıların mesleki iyilik algısını ölçmek için Yıldırım, Arastaman ve Daşcı (2015) tarafından geliştirilen 21 maddelik Mesleki İyilik

Algısı Ölçeğinden ve Öğretimsel Liderlik algısını ölçmek için Aygün (2014) tarafından geliştirilen 36 maddelik Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Rollerini Ölçeğinden yararlanılmıştır. Öğretimsel Liderlik ve Mesleki İyilik Algısı ölçeklerindeki maddelere katılım düzeyi 5’li likert ölçeğine göre en düşük seviye olan “1” ile en yüksek seviye olan “5” arasında değişmektedir. Bu seçenekler “Hiçbir Zaman-Az-Ara Sıra-Çoğunlukla-Her Zaman” (1-5) biçiminde derecelendirilmiştir. Sürekli verilerin yorumlanmasında 1.00-1.79 aralığı, 1 (Hiçbir zaman); 1.80-2.59 aralığı 2 (Az); 2.60-3.39 aralığı 3 (Ara sıra); 3.40-4.19 aralığı 4 (Çoğunlukla) ve 4.20-5.00 aralığı 5 (Her zaman) olarak dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2006).

Öğretimsel Liderlik Ölçeğinin faktör analizi ve güvenirlik geçerlik testleri Aygün (2014) tarafından yapılmış, maddelerin faktör yükleri .52 ile .81 arasında çıkmıştır. Güvenirlik analizi sonucu ise (Cronbach’s Alfa)  $\alpha=.91$  çıkmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada ölçeğin genel güvenirlik değeri  $\alpha=.90$  olarak bulunmuştur. Alt boyutların güvenirlik değerleri ise Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3

Öğretimsel Liderliğin Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Değerleri

| Öğretimsel liderlik alt boyutları | Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ ) |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| OF1: Vizyon oluşturma             | .79                           |
| OF2: Çevreyle ilişkiler           | .82                           |
| OF3: Sınıf içi disiplin           | .73                           |
| OF4: Derse hazırlık               | .81                           |
| OF5: Mesleki gelişim              | .71                           |
| OF6: İşbirliği ve uyum            | .75                           |
| OF7: Öğrenci gelişimi             | .70                           |

Mesleki İyilik Algısı Ölçeğinin AFA ve DFA analizleri Yıldırım, Arastaman ve Daşcı (2015) tarafından yapılmış, madde toplam ilişkilerin incelenmiş (  $43 < r < 68$ ), geçerlik ve güvenirliği ( $\alpha=.90$ ) sınanmış ölçek dört temel bileşen altında yedili likert olarak uygulanmıştır. 21 madde dört faktör altında toplanmıştır.

Tablo 4

Mesleki İyilik Algısının Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Değerleri

| Mesleki iyilik algısı alt boyutları | Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| MF1:Özyeterlik                      | .86                           |
| MF2: İsteklilik                     | .83                           |
| MF3: Saygı ve takdir                | .84                           |
| MF4: İşbirliği ve paylaşım          | .80                           |

Madde içeriklerine göre faktörler özyeterlik, isteklilik, tanınma ve takdir görme ve mesleki işbirliği-paylaşım olarak adlandırılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin geneli için güvenirlilik değeri  $\alpha=.90$  bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına göre güvenirlilik değerleri ise aşağıda verilmektedir:

### 3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmada kullanılmak üzere belirlenen Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik ve Mesleki İyilik Algısı Ölçeği için gerekli kurum içi yazışmalar yapılmış ve 2016 yılı Mart-Nisan ayında uygulanmaya başlanmıştır. İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden ve Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden gerekli izinler alındıktan sonra veri toplama aracı Lise Öğretmenlerine araştırmacı tarafından okullara tek tek gidilip gönüllülük esasına uygun olarak ders saatleri dışında uygulanmıştır. Uygulamalar yapılmadan önce araştırmacı tarafından Lise Öğretmenlerine ölçeği daha verimli doldurabilmeleri için veri toplama aracı hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Yaklaşık 1 aylık süre sonunda Lise Öğretmenlerinden 309 adet veri toplanmıştır. Toplanan veriler daha sonra kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

### 3.5. Veri Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizi SPSS 22.0 istatistik paket programında yapılmıştır. Bu çalışmada verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde dağılımı), ilişki analizi (korelasyon katsayısı), açıklayıcı faktör analizi ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

Verilerin normallik dağılımı çarpıklık katsayısına (skewness) göre incelenmiş olup bu değerler -1 ve 1 arasında olduğundan dağılımların normalliği kabul edilerek analizlerde

parametrik testler dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2006). Değişkenler aralarındaki ilişkiler Pearson Çift Yönlü Korelasyon Katsayısı ile  $p \leq .01$  anlamlılık düzeyinde incelenmiştir.

Maddelerin geneline ilişkin yorumlamalarda bulunabilmek için madde azaltım tekniği olarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi öncesinde verilerin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiş KMO Bartlett Sphericity .86 olarak bulunmuş, ki kare değeri anlamlı çıkmış buradan hareketle verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Faktör analizinde döndürme tekniklerinden varimax döndürme, eigen value değeri 1 ve üstü olanlar ve .30'un altında yük değeri gölgelendirilerek gerçekleştirilmiştir. Faktör analizinde farklı boyutlar arasındaki yük değeri .10 altındaki değere sahip maddeler analizden çıkartılmıştır. Bu yolla özgün ölçekten altı madde (O11, O12, O13, O16, O24 ve O28) ölçekten çıkartılmıştır. Geriye kalan 30 madde toplam varyansın % 60'ını açıklamakta ve yedi faktör altında toplanmaktadır. Maddelerin yük değerleri .41 ile .75 arasında değişmektedir.

Öğretmenlerin *mesleki iyilik algısının* alt bileşenlerini belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiş KMO Bartlett Sphericity test değeri .89 olarak bulunmuş, ki kare değeri anlamlı çıkmış buradan hareketle verilerin faktör analizine uygun olduğu kabul edilmiştir. Varimax döndürme tekniğiyle, özdeğeri 1 ve üstü değerlerin faktörleştirilmesi tercih edilmiştir. Madde yük değerleri .30 ve altı gölgelendirilmiştir. Faktör analizinde farklı boyutlardaki yük değerleri arasındaki fark .10'unun altında hiçbir değere sahip madde olmadığından madde atılmamıştır. Böylece özgün ölçeğe uygun şekilde 21 madde dört boyuta dağılmıştır. Maddelerin yük değerleri .44 ile .76 arasında değişmektedir. Bu dört faktör birlikte toplam varyansın % 62'sini açıklamaktadır.

Regresyon analizinde çoklu doğrusal regresyon analizi tercih edilmiştir. Bağımsız değişkenler olarak öğretimsel liderlik boyutları, bağımlı değişken olarak öğretmenlerin mesleki iyilik algısı toplam puanı alınmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, lise öğretmenlerinin mesleki iyilik algısı ile öğretimsel liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik elde edilen bulgular alt problemlere göre verilmektedir.

#### 4.1. Lise Öğretmenlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri

Öğretmenlerin öğretimsel liderlik maddelerine verdikleri cevapların genel ortalaması 4.05 (maksimum değer 5.00) olup standart sapması .42'dir. Bu değerler öğretmenlerin öğretimsel liderlik rollerini çoğunlukla gerçekleştirdiklerini söylediklerini göstermektedir. Maddeler bazında ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalama ( $\bar{X}=4.64$ ) “*Değerlendirme yaparken tarafsız ve adil davranırım*” maddesine aittir. Daha sonra ( $\bar{X}=4.52$ ) “*Derslere zamanında girer çıkarım*” maddesi ve aynı ortalama değer ile ( $\bar{X}=4.52$ ) “*Toplumsal değerlere uygun davranışlar sergilemeye dikkat ederim*” maddesi gelmektedir.

Öğretmenlerin öğretimsel liderlik maddelerine verdikleri cevaplarda en düşük ortalama değere ( $\bar{X}=2.65$ ) “*Öğrenci ailelerini ziyaret ederim*” maddesi sahiptir. Bu maddenin ortalamasına yakın diğer maddeler ise ( $\bar{X}=2.72$ ) “*Okula maddi destek sağlayabilecek esnaf ve velileri okul yöneticileriyle işbirliği yapmalarına katkı sağlarım*” ve ( $\bar{X}=2.77$ ) “*Çevre esnafıyla iletişimde bulunurum*” maddeleridir.

Faktör boyutları madde içerikleri dikkate alınarak adlandırılmıştır. Adlandırmada özgün ölçeğe sadık kalınmaya özen gösterilmiştir. Tablo 5, faktör boyutlarını, içerdiği maddeleri

ve faktör yük değerlerini göstermektedir. Tabloya göre yedi faktör öğretimsel liderliğin farklı boyutlarını temsil edecek şekilde adlandırılmıştır.

Tablo 5

Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Ölçeği Faktör Boyutları ve İçerdiği Maddeler

| Faktör             | Yük | Madde Değeri | Madde içeriği                                                                                                     | $\bar{x}$ | Ss   |
|--------------------|-----|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| Vizyon Oluşturma   | O2  | .78          | Okul vizyon ve misyonunu öğrencilerimle paylaşıyorum.                                                             | 3.78      | .93  |
|                    | O3  | .74          | Öğrencilerin kendileri için vizyon oluşturmaları ve hedef belirlemeleri konusunda desteklerim.                    | 4.35      | .74  |
|                    | O4  | .68          | Öğrencilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin okul amaçlarına dönük faaliyetlerini desteklerim.                    | 4.41      | .70  |
|                    | O6  | .65          | Okul değerlerini öğrencilerle paylaşıyorum.                                                                       | 4.29      | .75  |
|                    | O1  | .53          | Okul vizyon ve misyonunun tanımlanmasında okul yöneticileri ve diğer öğretmenlerle ortak çalışmalara katılıyorum. | 3.67      | .99  |
|                    | O5  | .47          | Okul amaçlarına yönelik etkinlikler gerçekleştiririm.                                                             | 3.83      | .95  |
|                    | OF1 |              | Vizyon oluşturma puanı                                                                                            | 4.05      | .59  |
| Çevreyle İlişkiler | O35 | .85          | Çevre esnafıyla iletişimde bulunurum.                                                                             | 2.77      | 1.22 |
|                    | O36 | .81          | Okula maddi destek sağlayabilecek esnaf ve velileri okul yöneticileriyle işbirliği yapmalarına katkı sağlarım.    | 2.72      | 1.25 |
|                    | O34 | .82          | Öğrenci ailelerini ziyaret ederim.                                                                                | 2.65      | 1.13 |
|                    | O33 | .57          | Okul aile birliği etkinliklerine katılıyorum.                                                                     | 3.44      | 1.16 |
|                    | OF2 |              | Çevreyle ilişkiler puanı                                                                                          | 2.89      | .96  |
| Sınıf içi Disiplin | O15 | .71          | Sınıf içi zamanı iyi kullanırım.                                                                                  | 4.39      | .58  |
|                    | O18 | .70          | Öğretim süreci sırasında öğrencilerimi kontrol ederim.                                                            | 4.46      | .58  |
|                    | O14 | .66          | Derslere zamanında girer-çıkırım.                                                                                 | 4.52      | .59  |
|                    | O17 | .57          | Sınıf içi disiplini sağlarım.                                                                                     | 4.50      | .59  |
|                    | O19 | .55          | Değerlendirme yaparken tarafsız ve adil davranırım.                                                               | 4.64      | .56  |
|                    | OF3 |              | Sınıf içi disiplin puanı                                                                                          | 4.50      | .40  |
| Derse Hazırlık     | O9  | .80          | Dersten önce plan yaparım.                                                                                        | 4.03      | .93  |
|                    | O7  | .79          | Eğitim ve öğretim çalışmalarında önceden plan ve program hazırlarım.                                              | 4.22      | .80  |
|                    | O8  | .70          | Plan ve programla ilgili araç gereç ve kaynakları etkin kullanırım.                                               | 4.20      | .69  |
|                    | O10 | .67          | Derslerle ilgili araç gereçleri önceden hazırlarım.                                                               | 4.17      | .79  |
|                    | OF4 |              | Derse hazırlık puanı                                                                                              | 4.16      | .65  |
| Mesleki Gelişim    | O27 | .72          | Eğitimde yeni yaklaşımları okulumda uygularım.                                                                    | 3.94      | .81  |
|                    | O26 | .71          | Hizmet içi eğitim, kişisel gelişim vb. programlara istekli katılıyorum.                                           | 3.73      | .99  |
|                    | O25 | .58          | Branşım ile ilgili gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim.                                                       | 4.33      | .76  |
|                    | OF5 |              | Mesleki gelişim puanı                                                                                             | 4.00      | .68  |
| İşbirliği ve Uyum  | O32 | .80          | Toplumsal değerlere uygun davranışlar sergilemeye dikkat ederim.                                                  | 4.52      | .65  |
|                    | O31 | .76          | Okulun bulunduğu çevreye uyum sağlarım.                                                                           | 4.34      | .67  |
|                    | O30 | .59          | Zümredeki öğretmenlere branşım ile ilgili destek veririm.                                                         | 4.32      | .80  |
|                    | O29 | .46          | Yeni öğretmenlerle ilgilenir ve yardımcı olurum.                                                                  | 4.06      | .88  |
|                    | OF6 |              | İşbirliği ve uyum puanı                                                                                           | 4.31      | .57  |
| Öğrenci Gelişimi   | O22 | .74          | Öğrencilerin akademik bilgiler yanında sanat, edebiyat, spor ve mesleki beceriler kazanmalarını desteklerim.      | 4.14      | .83  |
|                    | O21 | .60          | Öğrencilerle bireysel ilgilenir, ilgi ve yeteneklerini keşfeder ve geliştirmelerine yardımcı olurum.              | 4.06      | .78  |
|                    | O23 | .58          | Değişime ve yeniliğe açıgım.                                                                                      | 4.52      | .60  |
|                    | O20 | .50          | Öğrencilerin başarılarını destekler ve ödüllendiririm.                                                            | 4.43      | .65  |
|                    | OF7 |              | Öğrenci gelişimi puanı                                                                                            | 4.29      | .52  |
| Ölçeğin geneli     |     |              |                                                                                                                   | 4.05      | .42  |

Öğretimsel liderliğin boyutları aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri açısından karşılaştırıldığında öğretmenlerin sınıf içi disiplin kapsamındaki eylemleri her zaman gerçekleştirdiklerini belirttikleri anlaşılmaktadır ( $\bar{X}=4.50$ ,  $Ss=.40$ ). Öğretmenlerin her zaman ( $\bar{X}=4.31$ ,  $Ss=.57$ ) gerçekleştirdiklerini belirttikleri diğer boyuttaki eylemler işbirliği ve uyumla ilgilidir. Bu kapsamda öğretmenler kuruma yeni gelen meslektaşlarına destek ve yardımcı olmakta, diğer öğretmenlerle mesleki bilgisini paylaşmakta ve toplumsal değerlere uygun davranmaktadır.

Öğretmenler, öğrencilerin gelişimine ilişkin eylemleri her zaman ( $\bar{X}=4.29$ ,  $Ss=.52$ ) yaptıklarını bildirmektedirler. Bu kapsamda öğrencilerin başarılarını destekleyip ödüllendirdiklerini, öğrencilerin akademik bilgi edinmelerinin yanı sıra sanat, edebiyat, spor ve mesleki beceriler kazanmalarını desteklediklerini ve öğrencilerle bireysel ilgilendiklerini, onların ilgi ve yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olduklarını bildirmektedirler.

Öğretmenler derse hazırlık boyutundaki eylemleri çoğunlukla yaptıklarını belirtmektedirler ( $\bar{X}=4.16$ ,  $Ss=.65$ ). Bu çerçevede eğitim-öğretim çalışmalarını önceden planladıklarını, dersle ilgili araç-gereçleri önceden hazırladıklarını bildirmektedirler.

Öğretmenlerin çoğunlukla yaptıklarını bildirdikleri bir başka eylemler grubu vizyon oluşturma boyutudur ( $\bar{X}=4.05$ ,  $Ss=.59$ ). Okulun misyon, vizyon ve değerlerini öğrencilerle paylaştıklarını ve öğrencilerin kendileri için vizyon oluşturma ve hedef belirlemeleri konusunda desteklediklerini belirtmektedirler. Bir başka söyleyişle öğretmenlerin amaç ve hedef belirlemeyi önemsedikleri ve bu yönde davranışlar sergiledikleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenler mesleki gelişim boyutu kapsamında çoğunlukla ( $\bar{X}=4.00$ ,  $Ss=.68$ ) mesleki gelişim faaliyetlerine istekle katıldıklarını, alandaki yenilikleri takip ettiklerini, yeni yaklaşımları uygulamaya aktardıklarını bildirmektedirler.

Öğretmenlerin en düşük sıklıkla yaptıklarını bildirdikleri eylemler çevreyle ilişkiler boyutudur ( $\bar{X}=2.89$ ,  $Ss=.96$ ). Çevreyle ilişkiler boyutunda öğretmenler öğrencilerin ailelerini ziyaret etme, çevre esnafı ile iletişimde bulunma, okul-aile birliği etkinliklerine katılma eylemlerini göreceli olarak düşük sıklıkta gerçekleştirdiklerini belirtmektedirler.

#### 4.2. Lise Öğretmenleri Mesleki Olarak Kendilerini Nasıl Algılamaktadırlar?

Araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin mesleki olarak kendilerini nasıl bulduklarına ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Mesleki İyilik Algısı Faktör Yapısı, Madde İçerikleri ve Değerleri

|                    |       | Yük       |                                                                                                   | $\bar{X}$ | Ss   |
|--------------------|-------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| Faktör             | Madde | Değerleri | Madde içeriği                                                                                     |           |      |
| Özyeterlilik       | M2    | .75       | Mesleğimin gerektirdiği kuralları bilirim.                                                        | 4.58      | .55  |
|                    | M4    | .74       | İstersem en zor şartlarda bile mesleğimin gereklerini etkili biçimde yerine getirebilirim.        | 4.33      | .67  |
|                    | M3    | .73       | Mesleğimin gerektirdiği teknik bilgi ve beceriye sahibim.                                         | 4.46      | .69  |
|                    | M5    | .73       | Mesleğimle ilgili başkalarından gelen yönlendirmeleri değerlendirir ancak son kararı ben veririm. | 4.49      | .58  |
|                    | M1    | .68       | Mesleğimle ilgili kararları kendim veririm.                                                       | 4.35      | .73  |
|                    | M6    | .60       | Mesleğimi rahatlıkla uygulayabileceğim bilgi ve beceriye sahibim.                                 | 4.49      | .60  |
|                    | M7    | .60       | Başka herhangi bir yerde mesleğimi başarıyla uygulayabilirim.                                     | 4.44      | .70  |
|                    | M14   | .37       | Görevimi daha etkili yapabilmek için yeni yollar ararım.                                          | 4.17      | .70  |
|                    | MF1   |           |                                                                                                   | 4.41      | .47  |
| İsteklilik         | M10   | .73       | Mesleki alanımla ilgili son yenilikleri takip ederim.                                             | 4.21      | .79  |
|                    | M11   | .70       | Mesleki olarak yeni şeyler yapmak için sürekli bir heyecan duyarım.                               | 4.13      | .79  |
|                    | M12   | .70       | Mesleki alanda teknolojik yenilikleri verimli ve etkili bir şekilde kullanırım.                   | 4.08      | .78  |
|                    | M9    | .68       | Mesleğimde yeni şeyleri denerim.                                                                  | 4.17      | .77  |
|                    | M8    | .57       | Görev yerimde (sınıf, oda vb.) kullanılacak mesleki araç-gereç ve yayınlara ben karar veririm.    | 4.12      | .89  |
|                    | MF2   |           |                                                                                                   | 4.14      | .62  |
| Saygı ve Takdir    | M17   | .84       | Mesleki başarılarımdan dolayı yönetim beni takdir eder.                                           | 3.43      | 1.10 |
|                    | M16   | .83       | Bulduğum çevrede mesleğim yüksek saygı görür.                                                     | 3.32      | 1.09 |
|                    | M15   | .81       | Mesleki başarılarımdan dolayı takdir edilirim.                                                    | 3.17      | 1.12 |
|                    | M18   | .60       | Görev yaptığım yerde mesleğimle ilgili hedeflerimi gerçekleştirebiliyorum.                        | 3.61      | .98  |
|                    | M13   | .59       | Mesleki konularda okul yöneticileriyle yararlı sohbetler yaparım.                                 | 3.77      | .93  |
|                    | MF3   |           |                                                                                                   | 3.48      | .80  |
| İşbirliği Paylaşım | M20   | .83       | Etkili olduğunu düşündüğüm yaklaşımları, teknikleri, araç-gereçleri arkadaşlarımla paylaşıyorum.  | 4.19      | .70  |
|                    | M21   | .80       | Mesleki konularda ilgili arkadaşlarımla görüş alışverişinde bulunurum.                            | 4.30      | .72  |
|                    | M19   | .67       | Mesleki konularda kendimi geliştirmek için arkadaşlarımdan yardım isterim.                        | 3.87      | .94  |
|                    | MF4   |           |                                                                                                   | 4.12      | .67  |
| Ölçeğin geneli     |       |           |                                                                                                   | 4.08      | .48  |

Öğretmenlerin mesleki iyilik algısı maddelerine verdikleri cevapların genel ortalaması 4.08 (maksimum değer 5.00) olup standart sapması .48’dir. Bu değerler öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini çoğunlukla iyi düzeyde gördüklerini göstermektedir. Maddeler bazında

ortalamlar incelendiğinde en yüksek ortalama ( $\bar{X}=4.58$ ) “*Mesleğimin gerektirdiği kuralları bilirim*” maddesine aittir. Daha sonra ( $\bar{X}=4.49$ ) “*Mesleğimi rahatlıkla uygulayabileceğim bilgi ve beceriye sahibim*” ve aynı ortalama değer ile ( $\bar{X}=4.49$ ) “*Mesleğimle ilgili başkalarından gelen yönlendirmeleri değerlendirir ancak son kararı ben veririm*” maddesi gelmektedir.

Öğretmenlerin mesleki iyilik algısı maddelerine verdikleri cevaplarda en düşük ortalama ( $\bar{X}=3.17$ ) “*Mesleki başarılarımdan dolayı takdir edilirim*” maddesi sahiptir. Bu maddenin ortalamasına yakın diğer değerler ise ( $\bar{X}=3.32$ ) “*Bulunduğum çevrede mesleğim saygı görür*” ve ( $\bar{X}=3.61$ ) “*Görev yaptığım yerde mesleğimle ilgili hedeflerimi gerçekleştirebiliyorum*” maddeleridir.

Faktör boyutları altındaki madde dağılımları özgün ölçeğe uygunluk gösterdiğinden adlandırmada özgün ölçeğe sadık kalınmıştır. Tablo 6, faktör boyutlarını, içerdiği maddeleri ve faktör yük değerlerini göstermektedir. Tabloya göre dört faktör (*özyeterlik, isteklilik, saygı-takdir ve işbirliği-paylaşım*) mesleki iyilik algısının alt bileşenlerini oluşturmaktadır.

Mesleki iyilik algısı boyutları aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri açısından karşılaştırıldığında öğretmenlerin özyeterlik kapsamındaki eylemleri her zaman gerçekleştirdiklerini belirttikleri anlaşılmaktadır ( $\bar{X}=4.41$ ,  $Ss=.47$ ). Bu kapsamda öğretmenler mesleğinin gerektirdiği kuralları bildiklerini, mesleğiyle ilgili kararları kendileri verdiklerini, mesleğinin gerektirdiği teknik bilgi ve beceriye sahip olduklarını bildirmektedir.

Öğretmenler isteklilik kapsamındaki eylemleri çoğunlukla gerçekleştirdiklerini belirttikleri anlaşılmaktadır ( $\bar{X}=4.14$ ,  $Ss=.62$ ). Bu kapsamda öğretmenler mesleki alanıyla ilgili son yenilikleri takip ettiğini, mesleki olarak yeni şeyler yapmak için sürekli bir heyecan duyduğunu ve mesleğinde yeni şeyler denediğini belirtmektedir.

Öğretmenler işbirliği ve paylaşım kapsamındaki eylemleri çoğunlukla gerçekleştirdiklerini belirttikleri anlaşılmaktadır ( $\bar{X}=4.12$ ,  $Ss=.67$ ). Bu kapsamda öğretmenler mesleki konularla ilgili arkadaşlarıyla görüş alışverişinde bulunduklarını, mesleki konularda kendini geliştirmek için arkadaşlarında yardım istediklerini ve etkili olduğunu düşündüğü yaklaşımları, teknikleri, araç-gereçleri arkadaşlarıyla paylaştıklarını bildirmektedirler.

Öğretmenlerin en düşük sıklıkla algıladıkları eylemler saygı ve takdir boyutudur ( $\bar{X}=3.48$ ,  $Ss=.80$ ). Saygı ve takdir boyutunda öğretmenler mesleki başarılarında dolayı ara sıra ve bulunduğu çevrede mesleğinin ara sıra yüksek saygı gördüğünü belirtmektedir.

#### **4.3. Lise Öğretmenlerinin Mesleki İyilik Algıları ile Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki**

Tablo 7 incelendiğinde öğretimsel liderlik alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve .18 ile .74 arasında değiştiği görülmektedir. Öğretimsel liderliğin toplam puanı ile alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde en yüksek ilişkiye *vizyon oluşturma* ( $r=.74$ ) ve *öğrenci gelişimi* (.70) boyutlarının sahip olduğu anlaşılmaktadır. Öğretimsel liderliğin toplam puanı ile alt boyutları arasındaki ilişki .61 ile .74 arasında değişmektedir.

Mesleki iyilik boyutlarının kendi aralarındaki ilişkiler incelendiğinde .33 ile .83 arasında değiştiği görülmektedir. Mesleki iyiliğin alt boyutları arasında en yüksek ilişkiler *özyeterlik*ve *isteklilik* boyutları arasında görülmektedir ( $r=.60$ ). Mesleki iyiliğin toplam puanları ile mesleki iyiliğin alt boyutları arasındaki ilişkiler .71 ile .83 arasında değişmektedir.

Tablo 5'te öğretimsel liderlik alt boyutları ile mesleki iyiliğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ilişkilerin pozitif yönlü ve .01 düzeyinde anlamlı olduğu; ilişkilerin büyüklüğünün .16 ile .62 arasında değiştiği görülmektedir. Öğretimsel liderliğin *vizyon oluşturma* boyutu en yüksek ilişkiye (.44) mesleki iyilik boyutlarından *işbirliği-paylaşım* boyutuyla sahiptir. Öğretimsel liderliğin *çevreyle ilişkiler* boyutu mesleki iyilik boyutlarından en yüksek ilişkiye (.50) *saygı ve takdir* boyutu ile göstermektedir.

Öğretimsel liderliğin *sınıf içi disiplin* alt boyutu mesleki iyiliğin *özyeterlik* alt boyutu ile en yüksek ilişkiye (.48) sahiptir. Öğretimsel liderliğin *derse hazırlık* boyutu mesleki iyiliğin *isteklilik* boyutu ile en yüksek ilişkiyi (.50) sergilemektedir. Öğretimsel liderliğin *mesleki gelişim* boyutu, mesleki iyiliğin *isteklilik* boyutu ile en yüksek ilişki (.60) göstermektedir. Öğretimsel liderliğin *işbirliği ve uyum* boyutu, mesleki iyiliğin *işbirliği ve paylaşım* boyutu ile en yüksek ilişkiye (.51) sahiptir. Öğretimsel liderliğin *öğrenci gelişimi* boyutu ise mesleki iyiliğin *isteklilik* boyutu ile en yüksek ilişkiyi (.48) göstermektedir.

Öğretimsel liderlik alt boyutları en yüksek ilişkileri mesleki iyiliğin *isteklilik* boyutu ile sergilemektedir. Bu ilişkiler .31 ve .62 arasında değişmektedir. Öğretimsel liderliğin alt boyutları ile mesleki iyilik alt boyutlarından *işbirliği-paylaşım* boyutu arasında da önemli sayılabilecek ilişkiler bulunmaktadır. Bu ilişkiler .28 ile .51 arasında değişmektedir.

Öğretimsel liderliğin alt boyutları ile mesleki iyiliğin alt boyutları arasındaki ilişkiler genel olarak değerlendirildiğinde pozitif yönlü anlamlı ve orta düzeyde ilişkiler olduğu görülmektedir.



Tablo 7

Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Algıları ile Mesleki İyilik Algısı Arasındaki İlişkiler

|                                        | OF1 | OF2   | OF3   | OF4   | OF5   | OF6   | OF7   | OFT   | MF1   | MF2   | MF3   | MF4   | MFT   |
|----------------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| OF1 Vizyon oluşturma                   | 1   | .36** | .36** | .43** | .38** | .41** | .37** | .74** | .39** | .43** | .43** | .44** | .54** |
| OF2 Çevreyle ilişkiler                 |     | 1     | .18** | .20** | .38** | .36** | .31** | .66** | .16** | .31** | .50** | .28** | .42** |
| OF3 Sınıf içi disiplin                 |     |       | 1     | .36** | .35** | .39** | .51** | .61** | .48** | .39** | .20** | .33** | .45** |
| OF4 Derse hazırlık                     |     |       |       | 1     | .49** | .35** | .40** | .66** | .31** | .50** | .25** | .42** | .46** |
| OF5 Mesleki gelişim                    |     |       |       |       | 1     | .38** | .45** | .69** | .42** | .62** | .41** | .40** | .60** |
| OF6 İşbirliği ve uyum                  |     |       |       |       |       | 1     | .50** | .69** | .42** | .45** | .28** | .51** | .51** |
| OF7 Öğrenci gelişimi                   |     |       |       |       |       |       | 1     | .70** | .42** | .48** | .23** | .45** | .49** |
| OFT Öğretimsel liderlik toplam puanı   |     |       |       |       |       |       |       | 1     | .51** | .65** | .51** | .59** | .72** |
| MF1 Özyeterlik                         |     |       |       |       |       |       |       |       | 1     | .60** | .33** | .38** | .77** |
| MF2 İsteklilik                         |     |       |       |       |       |       |       |       |       | 1     | .45** | .56** | .83** |
| MF3 Saygı ve takdir                    |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 1     | .46** | .77** |
| MF4 İşbirliği ve paylaşım              |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 1     | .71** |
| MFT Mesleki iyilik algısı toplam puanı |     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 1     |

\*\*. İlişki .01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

Öğretimsel liderlik toplam puanı ile mesleki iyilik toplam puanı arasında anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki ( $r=.72$ ,  $p=.000$ ) olduğu görülmektedir.

Öğretimsel liderliğin toplam puanı ile mesleki iyilik alt boyutları arasındaki ilişkiler .51 ile .65 arasında değişmekte olup en yüksek ilişkiyi *isteklilik* alt boyutu ile sergilemektedir.

Mesleki iyilik toplam puanı ile öğretimsel liderliğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise ilişkilerin .42 ile .60 arasında değiştiği; en yüksek ilişkiye ise *işbirliği-uyum* boyutunun sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8

Alt Boyutlarıyla Birlikte Öğretimsel Liderliğin Mesleki İyiliği Yordama Regresyon Sonuçları

| Değişkenler                                 | B   | Std.<br>Hata. | $\beta$ | t    | p   |
|---------------------------------------------|-----|---------------|---------|------|-----|
| (Constant)                                  | .66 | .22           | --      | 2.98 | .00 |
| OF1: Vizyon oluşturma                       | .18 | .04           | .23     | 4.83 | .00 |
| OF2: Çevreyle ilişkiler                     | .05 | .02           | .11     | 2.41 | .02 |
| OF3: Sınıf içi disiplin                     | .14 | .06           | .12     | 2.48 | .01 |
| OF4: Derse hazırlık                         | .05 | .03           | .07     | 1.42 | .02 |
| OF5: Mesleki gelişim                        | .21 | .03           | .30     | 6.16 | .00 |
| OF6: İşbirliği ve uyum                      | .13 | .04           | .16     | 3.32 | .00 |
| OF7: Öğrenci gelişimi                       | .06 | .05           | .07     | 1.40 | .02 |
| $R=0.740$ $R^2=0.548$ $Adj.R^2=0.538$       |     |               |         |      |     |
| $F_{(7,301)} = 52.142$ $p=0.000$            |     |               |         |      |     |
| Bağımlı değişken MFT: Mesleki iyilik algısı |     |               |         |      |     |

Öğretimsel liderlik alt boyutlarının mesleki iyilik algısı puanlarının anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır ( $F_{(7,301)} = 52.142$   $p=0.000$ ). Evrene uyarlanmış ilişki değeri ( $R^2=0.538$ ) güçlü, anlamlı sayılabilecek bir ilişkiyi göstermektedir. Regresyon analizinin etki değerlerini gösteren ( $\beta$ ) değerleri incelendiğinde bağımsız değişkenlerin tamamının bağımlı değişken üzerinde anlamlı ( $p<.05$ ) ve pozitif yönlü etki yaptıkları anlaşılmaktadır. Mesleki iyilik algısı üzerinde en büyük etkiyi ( $\beta=.30$ ) *mesleki gelişim* boyutu yapmaktadır. Bu değere göre mesleki iyilik algısı puanlarındaki bir birimlik artışın %30'unu mesleki gelişimin açıkladığı görülmektedir.

Araştırmanın öğretimsel liderlik modelinin içerdiği faktörler ile mesleki iyilik algısı arasındaki korelasyon katsayısı  $R=.740$ 'dır. Öğretimsel liderlik ile mesleki iyilik algısı

modelindeki faktörler arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Örneklemeye ait olan bu oran, evren için % 67.8 olmaktadır.  $\beta$  değerlerine göre mesleki iyilik algısı üzerinde en önemli etki *mesleki gelişim* faktöründen gelmektedir. Mesleki iyiliğin birim puanındaki değişimin .30'u mesleki gelişim faktörleri tarafından açıklanmaktadır. Buna göre mesleki gelişim puanında bir standart sapmalık artış mesleki iyilik puanında .30 standart sapmalık artışa yol açmaktadır.

Tablo 9

Öğretimsel Liderliğin Mesleki İyilik Bileşenlerinden Özyeterliği Yordama Sonuçları

| Değişkenler                           | B    | Std.<br>Hata. | $\beta$ | t     | p   |
|---------------------------------------|------|---------------|---------|-------|-----|
| (Constant)                            | 1.27 | .25           | --      | 4.93  | .00 |
| OF1: Vizyon oluşturma                 | .12  | .04           | .15     | 2.82  | .00 |
| OF2: Çevreyle ilişkiler               | -.05 | .02           | -.11    | -2.16 | .03 |
| OF3: Sınıf içi disiplin               | .30  | .06           | .26     | 4.67  | .00 |
| OF4: Derse hazırlık                   | -.02 | .04           | -.03    | -.57  | .56 |
| OF5: Mesleki gelişim                  | .15  | .03           | .22     | 3.84  | .00 |
| OF6: İşbirliği ve uyum                | .14  | .04           | .17     | 3.02  | .00 |
| OF7: Öğrenci gelişimi                 | .07  | .05           | .08     | 1.42  | .15 |
| $R=0.600$ $R^2=0.360$ $Adj.R^2=0.345$ |      |               |         |       |     |
| $F_{(7,301)} = 24.221$ $p=0.000$      |      |               |         |       |     |
| Bağımlı değişken MF1: Özyeterlik      |      |               |         |       |     |

Öğretimsel liderlik alt boyutlarının mesleki iyilik algısının özyeterlik bileşenini anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır ( $F_{(7,301)} = 24.221$   $p=0.000$ ). Araştırmanın öğretimsel liderlik modelinin içerdiği faktörler ile mesleki iyilik algısının özyeterlik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı  $R=.60$ 'dır. Evrene uyarlanmış ilişki değeri ( $R^2=0.345$ ) orta düzeyde güçlü, anlamlı bir ilişkiyi göstermektedir. Regresyon analizinin etki değerlerini gösteren ( $\beta$ ) değerleri incelendiğinde *derse hazırlık* ve *öğrenci gelişimi* dışında bağımsız değişkenlerin tamamının bağımlı değişken üzerinde anlamlı ( $p<.05$ ) ve pozitif yönlü etki yaptıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin özyeterlilik bileşeni üzerinde en büyük etkiyi ( $\beta=.26$ ) *sınıf içi disiplin* boyutu ve *mesleki gelişim* boyutu ( $\beta=.22$ ) yapmaktadır. Çevreyle ilişkiler ise öğretmenlerin özyeterlik puanları üzerinde ters yönlü etki ( $\beta= -.11$ ) yapmaktadır. Bulgular birlikte ifade edildiğinde öğretmenler sınıf içi disiplini sağladıkça

mesleki olarak kendilerini geliştirdikçe ve çevreyle ilişkilerini azalttıkça kendilerini daha özyeterli hissetmektedirler.

Tablo 10

Öğretimsel Liderliğin Mesleki İyilik Bileşenlerinden İstekliliği Yordama Sonuçları

| Değişkenler                           | B   | Std.<br>Hata. | $\beta$ | t    | p   |
|---------------------------------------|-----|---------------|---------|------|-----|
| (Constant)                            | .14 | .30           | --      | .44  | .65 |
| OF1: Vizyon oluşturma                 | .10 | .05           | .09     | 1.93 | .05 |
| OF2: Çevreyle ilişkiler               | .01 | .03           | .01     | .33  | .73 |
| OF3: Sınıf içi disiplin               | .08 | .07           | .05     | 1.08 | .27 |
| OF4: Derse hazırlık                   | .16 | .04           | .16     | 3.31 | .00 |
| OF5: Mesleki gelişim                  | .34 | .05           | .37     | 7.20 | .00 |
| OF6: İşbirliği ve uyum                | .14 | .06           | .12     | 2.50 | .01 |
| OF7: Öğrenci gelişimi                 | .13 | .06           | .11     | 2.09 | .03 |
| $R=0.702$ $R^2=0.493$ $Adj.R^2=0.481$ |     |               |         |      |     |
| $F_{(7,301)} = 41.854$ $p=0.000$      |     |               |         |      |     |
| Bağımlı değişken MF2: İsteklilik      |     |               |         |      |     |

Öğretimsel liderlik alt boyutları, mesleki iyilik algısının isteklilik bileşenini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ( $F_{(7,301)} = 41.854$   $p=0.000$ ). Araştırmanın öğretimsel liderlik modelinin içerdiği faktörler ile mesleki iyilik algısının isteklilik bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı  $R=.702$ 'dir. Evrene uyarlanmış ilişki değeri ( $R^2=0.481$ ) orta düzeyde güçlü, anlamlı bir ilişkiyi göstermektedir. Regresyon analizinin etki değerlerini gösteren ( $\beta$ ) değerleri incelendiğinde çevreyle ilişkiler ve sınıf içi disiplin dışında bağımsız değişkenlerin tamamının bağımlı değişken üzerinde anlamlı ( $p<.05$ ) ve pozitif yönlü etki yaptıkları anlaşılmaktadır. Mesleki iyilik algısının isteklilik bileşeni üzerinde en büyük etkiyi ( $\beta=.37$ ) *mesleki gelişim* ve *ders hazırlığı* ( $\beta=.16$ ) boyutları yapmaktadır. Bu değerlere göre öğretmenler derse hazırlık yaptıklarında ve mesleki olarak kendilerini geliştirdiklerinde istekliliklerinin arttığı söylenebilir.

Öğretimsel liderlik alt boyutlarının mesleki iyilik algısının saygı ve takdir bileşenini anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır ( $F_{(7,301)} = 23.237$   $p=0.000$ ). Araştırmanın öğretimsel liderlik modelinin içerdiği faktörler ile mesleki iyilik algısının saygı ve takdir bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı  $R=0,592$ 'dir. Evrene uyarlanmış ilişki değeri ( $R^2=.336$ ) orta düzeyde güçlü, anlamlı bir ilişkiyi göstermektedir. Regresyon analizinin

etki değerlerini gösteren ( $\beta$ ) değerleri incelendiğinde sınıf içi disiplin, derse hazırlık, işbirliği ve uyum ve öğrenci gelişimi dışında bağımsız değişkenlerin tamamının bağımlı değişken üzerinde anlamlı ( $p<.05$ ) ve pozitif yönlü etki yaptıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 11

Öğretimsel Liderliğin Mesleki İyilik Bileşenlerinden Saygı ve Takdir Yordama Sonuçları

| Değişkenler                           | B    | Std.<br>Hata. | $\beta$ | t    | p   |
|---------------------------------------|------|---------------|---------|------|-----|
| (Constant)                            | .54  | .46           | --      | 1.17 | .24 |
| OF1: Vizyon oluşturma                 | .35  | .08           | .25     | 4.46 | .00 |
| OF2: Çevreyle ilişkiler               | .30  | .05           | .35     | 6.53 | .00 |
| OF3: Sınıf içi disiplin               | .02  | .11           | .00     | .15  | .88 |
| OF4: Derse hazırlık                   | .00  | .07           | -.00    | -.07 | .94 |
| OF5: Mesleki gelişim                  | .24  | .07           | .20     | 3.45 | .00 |
| OF6: İşbirliği ve uyum                | .00  | .08           | .00     | 0.03 | .97 |
| OF7: Öğrenci gelişimi                 | -.09 | .10           | -.05    | -.96 | .33 |
| $R=0.592$ $R^2=0.351$ $Adj.R^2=0.336$ |      |               |         |      |     |
| $F_{(7,301)} = 23.237$ $p=0.000$      |      |               |         |      |     |
| Bağımlı değişken MF3: Saygı ve Takdir |      |               |         |      |     |

Mesleki iyilik algısının saygı ve takdir bileşeni üzerinde en büyük etkiyi ( $\beta=.35$ ) *çevreyle ilişkiler* ve *mesleki gelişim* ( $\beta=.35$ ) boyutları yapmaktadır. Bu değerlere göre öğretmenler çevreyle ilişkilerini artırdıkça, mesleki olarak kendilerini geliştirdikçe saygı ve takdir görmektedirler.

Öğretimsel liderlik alt boyutlarının mesleki iyilik algısının işbirliği paylaşım bileşenini anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır ( $F_{(7,301)} = 28.819$   $p=0.000$ ). Araştırmanın öğretimsel liderlik modelinin içerdiği faktörler ile mesleki iyilik algısının işbirliği paylaşım bileşeni arasındaki korelasyon katsayısı  $R=0,620$ 'dir. Evrene uyarlanmış ilişki değeri ( $R^2=0.370$ ) orta düzeyde güçlü, anlamlı bir ilişkiyi göstermektedir. Regresyon analizinin etki değerlerini gösteren ( $\beta$ ) değerleri incelendiğinde *çevreyle ilişkiler*, *sınıf içi disiplin* ve *mesleki gelişim* bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etki yapmamaktadır ( $p>.05$ ). Öğretmenlerin işbirliği ve paylaşım algıları üzerinde en güçlü etkiyi öğretimsel liderliğin *işbirliği uyum* ( $\beta=.27$ ) ile *vizyon oluşturma* ( $\beta=.27$ ) boyutları yapmaktadır. Öğretmenler başkalarıyla uyumlu hareket ediyor, işbirliği yapıyorsa, vizyon oluşturuyor ve diğerleriyle paylaşıyorsa bu öğretmenlerin işbirliği ve paylaşım algıları daha olumlu hale gelmektedir.

Tablo 12

Öğretimsel Liderliğin Mesleki İyilik Bileşenlerinden İşbirliği ve Paylaşımı Yordama Sonuçları

| Değişkenler                               | <i>B</i> | <i>Std.<br/>Hata.</i> | $\beta$ | <i>t</i> | <i>p</i> |
|-------------------------------------------|----------|-----------------------|---------|----------|----------|
| (Constant)                                | .13      | .36                   | --      | .35      | .72      |
| OF1: Vizyon oluşturma                     | .19      | .06                   | .17     | 3.18     | .00      |
| OF2: Çevreyle ilişkiler                   | .00      | .03                   | .00     | .18      | .85      |
| OF3: Sınıf içi disiplin                   | -.00     | .09                   | -.00    | -.02     | .98      |
| OF4: Derse hazırlık                       | .15      | .05                   | .14     | 2.66     | .00      |
| OF5: Mesleki gelişim                      | .09      | .05                   | .09     | 1.66     | .09      |
| OF6: İşbirliği ve uyum                    | .32      | .06                   | .27     | 4.87     | .00      |
| OF7: Öğrenci gelişimi                     | .18      | .07                   | .14     | 2.36     | .01      |
| $R=0.620$ $R^2=0.384$ $Adj.R^2=0.370$     |          |                       |         |          |          |
| $F_{(7,301)} = 28.819$ $p=0.000$          |          |                       |         |          |          |
| Bağımlı değişken MF14: İşbirliği Paylaşım |          |                       |         |          |          |

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada lise öğretmenlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile onların mesleki iyilik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonunda elde edilenler bulgular literatüre dayalı olarak tartışılmakta, sonuçlara ulaşılmakta ve önerilerde bulunulmaktadır.

Bu çalışmada öğretmenlerin, öğretimsel liderlik davranışlarını çoğunlukla gerçekleştirdikleri bulunmuştur. Bu bulgu Aygün (2014), Buyrukçu (2007), Can (2007), Coşar (2010), Erol (2012) ve Gürses'in (2015) bulgularıyla örtüşmektedir. Öğretmenlerin öğretimsel liderlik davranışlarını çoğunlukla gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Bu çalışmada en yüksek sıklıkla gerçekleştirilen öğretimsel liderlik boyutu *sınıf içi disiplin* ardından *işbirliği ve uyuma yönelik davranışlar*, daha sonra *öğrenci gelişimi* ve en düşük sıklıkta gerçekleştirilen *çevreyle ilişkiler* boyutları olarak saptanmıştır.

Bu çalışmanın bulgularıyla Aygün'ün (2014) bulguları büyük ölçüde örtüşmektedir. Örneğin bu çalışmada en yüksek düzeyde gerçekleştirilen *sınıf içi disiplin* boyutu içerik açısından Aygün'ün (2014) *olumlu öğretme-öğrenme sınıf ikliminin oluşturulması* boyutu ile uyumludur. Aynı zamanda bu çalışmada en düşük düzeyde gerçekleştirildiği bulunan *çevre ve toplum desteğini sağlama* boyutu Aygün'ün (2014) çalışmasında da öğretimsel liderliğin en düşük düzeyde gerçekleştirilen boyutu olarak saptanmıştır. Bu yönden bu çalışmanın bulguları, Aygün'ün (2014) çalışmasını destekler niteliktedir. Benzer biçimde *olumlu öğrenme iklimi oluşturma* Erol'un (2012) çalışmasında da *çoğunlukla* gerçekleştirildiği bildirilen bir boyuttur. Bu bakımdan Erol'un (2012) bulgusu da bu çalışmanın bulgusuyla örtüşmektedir.

Bu çalışmada *vizyon oluşturma* boyutu öğretmenlerin *çoğunlukla* gerçekleştirdiklerini bildirdikleri bir öğretimsel liderlik boyutu olarak belirlenmiştir. Bu bulgu Erol'un (2012) bulgusuyla örtüşürken Buyrukçu'nun (2007) bulgusuyla örtüşmemektedir. Buyrukçu

(2007) benzer içeriğe sahip *okulun amaçlarını açıklama ve geliştirme* boyutunu düşük düzeyde gerçekleştirilen bir boyut olarak tespit etmiştir. Bu farklılığın sebebinin örneklemden kaynaklanmadığı söylenebilir çünkü her iki çalışmada da benzer sayıda sınıf öğretmeni örneklem olarak alınmıştır. Bu farklılığın temel sebebinin ölçeklerdeki madde ifadelerindeki farklılık olduğu söylenebilir. Erol'un (2012) çalışmasında *mevcut amaçların duyurulması* odağa alınırken; Buyrukçu'nun (2007) çalışmasında *yeni amaçların üretilmesi* söz konusudur. Buna göre öğretmenlerin *yeni amaç üretmede* düşük ortalamalar sergilemeleri normal karşılanabilir. Anılan araştırma sonuçlarındaki farklılık bir çelişki değil; ölçme araçlarındaki farklı madde ifadelerinin bir sonucu olarak kabul edilmelidir.

Can (2007) tarafından yapılan çalışmada ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin planlanan *okul etkinliklerine ve meslektaşlarına destek verme, plan ve program etkinliklerine katılma, sınıf yönetimi becerilerini gösterme* davranışları yöneticiler tarafından *yeterli* olarak görülmüştür. Bu boyutlar açısından karşılaştırıldığında Can'ın (2007) çalışması ile bu çalışmanın bulguları uyumludur.

Öğretmenlerin *öğretimsel liderlik davranışları* dikkate alındığında-çevrenin ve toplumun desteğini sağlama boyutu dışında-öğretmenlerin *öğretimsel liderlik davranışlarını çoğunlukla* gerçekleştirdikleri söylenebilir.

Mesleki iyilik algısına ilişkin bulgular dikkate alındığında bu çalışmada öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak *oldukça iyi* düzeyde algıladıkları belirlenmiştir. Bu bulgu alandaki çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir. Önceki çalışmalarda da öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak iyi düzeyde algıladıkları bulunmuştur (Aelterman vd., 2007; Yıldırım, 2015; Yıldırım vd., 2015).

Mesleki iyilik algısı boyutları arasında en yüksek puana özyeterlik boyutu sahiptir. *Özyeterlik* Aelterman vd. (2007), Butt ve Retallick (2002), Horn vd. (2004), Yıldırım vd. (2015) tarafından da mesleki iyilik algısının en güçlü bileşeni olarak belirlenmiştir.

Özyeterlik bileşeninin ardından *isteklilik* boyutu gelmektedir. Benzer bulguya Horn vd. (2004) de ulaşmışlardır. Buna rağmen bu boyuta ilişkin az sayıda araştırma bulgusu mevcuttur. Oysa öğretmenlerin kendilerine heyecan veren geleceğe yönelik hedef ve planları olması beklenir.

Bu araştırmanın bulgularına göre öğretmenler arasındaki *işbirliği ve paylaşım* çoğunlukla gerçekleşen bir boyuttur. İşbirliği, Demirtaş'ın (2010) çalışmasında düşük düzeyde

gerçekleştirilen bir boyut olarak tespit edilmiştir. Bu bakımdan bu çalışmanın bulgusuyla Demirtaş'ın (2010) çalışması örtüşmemektedir. Fakat çok sayıdaki çalışmada da okullarda öğretmenler arasındaki işbirliğinin yüksek düzeyde gerçekleştiği bulunmaktadır (Şahin, 2010; Şahin -Fırat, 2007; Aslan, Özer ve Ağiroğlu, 2009).

Bu çalışmada mesleki iyilik algısı boyutları arasında en düşük algı puanı *saygı ve takdir* boyutunda görülmektedir. Bu boyut Yıldırım (2015) ve Yıldırım vd. (2015) çalışmalarında da en düşük ortalama değerlere sahip boyut olarak saptanmıştır. Bu bakımdan çalışmanın bulgusu önceki çalışmaları destekler niteliktedir. Genel bir ifadeyle öğretmenler saygı ve takdir açısından beklentilerinin karşılanmadığını bildirmektedirler.

Öğretmenlerin *öğretimsel liderlik davranışları* ile onların *mesleki iyilik algıları* arasında anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Öğretimsel liderliğin boyutlarından *mesleki gelişim* boyutu mesleki iyilik algısı ile en yüksek ilişkiye sahiptir. Mesleki iyilik algısı boyutlarından *isteklilik* boyutu öğretimsel liderlik davranışlarıyla en yüksek ilişkiye sahiptir. *İstekliliğin*, öğretimsel liderlik ile mesleki iyilik algısı arasındaki en güçlü bağlantı noktasını oluşturduğu söylenebilir. Bulgulardan hareketle öğretimsel liderlik davranışları yüksek olan öğretmenlerin, mesleki olarak kendilerini daha iyi algılayacakları iddia edilebilir.

Öğretimsel liderlik boyutları ile mesleki iyilik boyutları arasında en zayıf ilişkiler *çevreyle ilişkiler* ve *özyeterlik* arasında, *sınıf içi disiplin* ile *saygı-takdir* arasında ve *öğrenci gelişimi* ile *saygı-takdir* arasında görülmektedir.

Öğretimsel liderlik davranışları ile mesleki iyilik algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen daha önce herhangi bir çalışmaya rastlanmadığından bulgu önceki çalışmaların bulgularıyla ilişkilendirilememektedir.

Öğretimsel liderlik davranışları, *mesleki iyilik algısını* anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Mesleki iyilik algısı üzerinde en büyük etkiyi *mesleki gelişim* boyutu yapmaktadır. Boyutlar arasındaki ilişkilerden hareketle mesleki gelişim bu etkiyi, mesleki iyiliğin *isteklilik* boyutu aracılığıyla sağlamaktadır. Buna bağlı olarak *mesleki yönden istekli olanların*, mesleki gelişim faaliyetlerine de katıldıkları yorumu yapılabileceği gibi tersi de söylenebilir. Mesleki yönden isteksiz olanların mesleki gelişim faaliyetlerine de katılmak istemedikleri düşünülebilir.

Mesleki gelişimin ardından ikinci güçlü etkiyi ise *vizyon oluşturma* boyutu üstlenmektedir. Boyutlar arasındaki ilişkilerden hareketle vizyon oluşturma boyutunun bu etkiyi mesleki iyiliğin *işbirliği-paylaşım* kanalıyla yaptığı söylenebilir. Vizyon oluşturma kapsamında okulun ortak amacı ve hedefleri belirlenmeye ve benimsetilmeye çalışılmaktadır. Bu açıdan amaç belirleme gibi ortak noktaların oluşturulmasının, öğretmenlerin işbirliğini güçlendirdiği ileri sürülebilir. Öğretmenlerin ortak amaçlara yönelik çalışmasını sağlayıcı faaliyetlerin, işbirliğini desteklemesi, dolayısıyla onların hem öğretimsel liderlik yönlerini hem de mesleki iyilik algılarını güçlendireceği ileri sürülebilir.

Mesleki iyilik algısı üzerinde en zayıf etkiyi yapan öğretimsel liderlik boyutları *derse hazırlık* ve *öğrenci gelişimi* boyutlarıdır.

Mesleki iyilik algısı alt bileşenleri olan özyeterlik, isteklilik, saygı ve takdir ile işbirliği ve paylaşım öğretimsel liderlik alt boyutlarınca anlamlı şekilde etkilenmektedir. Araştırmada öğretmenlerin sınıf içi disiplini sağladıkça mesleki olarak kendilerini geliştirdikçe ve çevreyle ilişkilerini azalttıkça kendilerini daha özyeterli hissettikleri bulunmuştur. Öğretmenler, derse hazırlık yaptıklarında ve mesleki olarak kendilerini geliştirdiklerinde istekliliklerinin arttığı söylenebilir. Çevreyle ilişkilerini artıran ve mesleki olarak kendilerini geliştiren öğretmenlerin daha fazla saygı ve takdir görecekları söylenebilir. Eğer öğretmenler başkalarıyla uyumlu hareket eder, işbirliği yaparsa ve vizyon oluşturup bunu diğerleriyle paylaşırsa bu öğretmenlerin işbirliği ve paylaşım algılarının daha olumlu olduğu öne sürülebilir.

Araştırmanın temel problemi dikkate alındığında öğretmenlerin öğretimsel liderlik davranışları ile mesleki iyilik algıları arasında anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tüm süreçleriyle bu çalışma genel olarak değerlendirildiğinde çıkan sonuçların önceki çalışmaların sonuçlarıyla büyük ölçüde uyuşması, araştırma sonuçlarının genellenebilir olduğu biçiminde değerlendirilebilir. Bu araştırmayla ilk kez öğretimsel liderlik davranışı ile mesleki iyilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmiş olması, bu çalışmanın özgün değeri olarak nitelenebilir.

### Öneriler:

1-Öğretmenlerin mesleki başarılarından dolayı saygı görme ve takdir edilme beklentilerinin olduğu fakat bu beklentilerinin karşılanmadığı araştırmada ulaşılan sonuçlar arasındadır. Okulda yönetsel düzenlemelerle öğretmenlerin bu beklentilerinin karşılanması mümkündür. Okul yönetimlerinin bu açıdan bilinçlendirilmesi önerilmektedir.

2-Bu çalışmada mesleki gelişim ile öğretmenlerin istekliliği arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Buradan hareketle öğretmenleri isteklendirebilecek, mesleki gelişim faaliyetlerinin de niteliğini artırabilecek şekilde teşvik unsurlarının mesleki gelişim faaliyetleriyle daha güçlü biçimde bağlantılı hale getirilmesi önerilmektedir.

3-Mesleki iyilik algısı ile öğretimsel liderlik arasındaki ilişkiyi farklı örneklemelerde inceleyen çalışmaların yapılması önerilmektedir.

4-Bu çalışmada en düşük ortalamaya sahip madde öğrencilerin *ailelerini ziyaret etmeye ilişkin* maddedir. Bu bulgu, öğretmenlerin mevcut durumu yansıttıkları kabul edildiğinde, dikkatle yorumlanması gereken bir bulgu olarak düşünülmektedir. Kültürel bağlam açısından özellikle ortaöğretim kademesinde aile ziyaretlerinin ilköğretim düzeyinde olduğu gibi gerçekleştirilemediği çıkarımı yapılabilir. Bu temelden hareketle sonraki çalışmalarda ölçme aracına “aile ziyaretleri yapılması” yerine “anne-babalarla görüşme” şeklinde ifadelerin yerleştirilmesi önerilmektedir.

5-Okula *maddi destek sağlayabilecek esnaf ve velileri okul yöneticileriyle işbirliği yapmalarına katkı sağlama* maddesi en düşük ortalamalardan birine sahiptir. Öğretmenler böyle bir durumu desteklememektedirler. Maddi bir hususta öğretmenlerin esnaf ve veliler ile okul yönetimi arasında aracılık işlevini üstlenmesi, mesleki açıdan genel kabullere uygun düşmemektedir. Bu maddenin öğretimsel liderlik davranışları bakımından uyumsuzluk sergilediği farkedilmektedir. Bir başka değerlendirilmesi gereken nokta, vizyon ve misyon hakkında öğretmenlerin kavramsal açıdan bilgi eksikliklerinin hissedilmesidir. Bu açıdan öğretmenlerin vizyon ve misyon oluşturma hakkında bilgilendirilmeye ihtiyaç duydukları farkedilmiştir.

## KAYNAKÇA

- Aelterman, A., Engels, N., Petegem, K.V., & Verhaeghe, J.P. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33(3), 285-297.
- Akman, V., Hanoğlu, M., ve Kızıl, C. (2015). Liderlik ile personel performansı arasındaki ilişki üzerine bir şirket incelemesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 131.
- Aslan, M., Özer, N. ve Bakır, A. A. (2009). Öğretmenlerin ve yöneticilerin okul kültürü üzerine görüşleri: Niteliksel bir çalışma. *İlköğretim Online*, 8(1), 268-281.
- Aygün, B. (2014). *Lise Öğretmenlerinin öğretimsel liderlik rollerindeki farkındalıkları ve öğretimsel liderliği sınırlayan faktörlere yaklaşımlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aytekin, H. (2014). *Ortaöğretim okulu müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan durumsal liderlik stilleri ile öğretimsel liderlik rolleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kartal ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191. 96.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. NY: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (Ed.) (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Aydan Web Tesisleri.

- Başkan, G. A. (2001). *Öğretmenlik mesleği ve öğretmen yetiştirmede yeniden yapılanma*. Ankara: Denge Mat.
- Bilge, Y. (2004). *Etkili öğretmen*. İstanbul: Güvender Yayınları.
- Bostancı, A. B. (2011). Sınıfta ilişki düzenini oluşturmada öğretmenin liderliği. C. Gülşen (Ed), *Kuram ve Uygulamada Sınıf Yönetimi* (s. 215-239). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bricheno, P., Brown, S., & Lubansky, R. (2009). *Teacher wellbeing: a review of evidence*. Teacher Support Network. <http://www.scribd.com/doc/>.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*, New York: Harper & Row, TheFreePress.
- Butt, R. & Retallick, J. (2002). Professional wellbeing and learning: A study of administrator–teacher workplace relationships. *Journal of Educational Enquiry*, 3, 17-34.
- Buyrukçu, F. (2007). *Sınıf öğretmenlerinin öğretimsel liderlik rolleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Büyükkaragöz, S., Muştı, M., Yılmaz, H. ve Pilten, Ö. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Konya: Mikro Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemA
- Can, N. (2006). Öğretmen liderliği ve engelleri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi* 2, 137-161.
- Can, N. (2007). Öğretmen liderliği becerileri ve bu becerilerin gerçekleştirilme düzeyi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(22), 263-288.
- Carr-Chellman, A. A. (2011). *Instructional design for teachers, improving classroom practice*. New York: Routledge.
- Cemaloğlu, N. (2013). Liderlik Özdemir, S. (Ed), *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. (s.132-183). Ankara: Pegem Akademi.
- Ceylan, A. (2011). *Yönetimde insan ve davranış*, İstanbul: Kaan Matbaacılık.

- Çelik, M. (2015). *Ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çelik, V. (2015). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Chin, K.S., Pun, K.F., Ho, A.S.K.; Lau, H. (2002). A measurement communication-recognition framework of corporate culture change: An Empirical Study. *Human factors and ergonomics in manufacturing*, 12 (4), 365-382.
- Coşar, N. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin öğretimsel liderlik rollerini yerine getirme düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Davies, B. ve Brent, D. (2006). Developing a model for strategic leadership in schools. *Educational Management Administration*. 34 (1), 121-134.
- Demir, H. ve Okan, T. (2008). Etkileşimsel ve dönüşümsel liderlik: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi, *İstanbul İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 61, 72-90.
- Demirtaş, Z. (2010). Okul kültürü ile öğrenci başarısı arasında ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 35 (158), 1-13.
- Dönmez, B. (2013). Motivasyon. İçinde S. Özdemir (Ed.). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. (ss. 185-229). Ankara: PegemA.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yönetimi*, Ankara: PegemA.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*, İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, 11. Basım, İstanbul: Beta.
- Erol, A. (2012). *Resmi ve özel ilköğretim okulu sınıf şube rehber öğretmenlerinin öğretimsel liderlik rollerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gardner, W. L. Claudia, C. Coglisser, K. M. Davis, M. P. D. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*. 22 (2), 1120-1145.

- Göçen, A. (2013). *Yapılandırmacı ilköğretim programının uygulanması sürecinde ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretimsel liderlik düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökkaya, Ö. (2005). *Örgüt dönüşümünde transformasyonel liderliğin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Gökçer, N. (2004). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderliği rollerini gerçekleştirme düzeyleri ve bu rolleri sınırlayan etkenler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Guskey, T. R., & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31(3), 627-643.
- Gülşen, C. (2011). Sınıfta motivasyon sürecinin yönetimi. C. Gülşen (Ed), *Kuram ve uygulamada sınıf yönetimi* (s. 163-194). Ankara: Anı yayıncılık.
- Gülmez, T (2015). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının internet özyeterlik düzeyleri ile bilgi okuryazarlık özyeterlikleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüşeli, A. İ. (1996). İstanbul ilindeki ilköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderliği davranışları, *Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi*, İstanbul.
- Gürçan, A. (2005). Bilgisayar özyeterliği algısı ile bilişsel öğrenme stratejileri arasındaki ilişki. *Eğitim Araştırmaları*, 19, 179–193.
- Gürses, N. (2015). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretimsel liderlik davranışlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Hallinger, P. ve Joseph, M. (1985). “Assesing the insructional management behaviour of principals”. *The Elementary School Journal*, 86,(2), pp: 241-247.
- Horn, J.E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P.G.(2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.

- İnandı, Y. ve Özkan, M. (2006). Resmi ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre müdürler ne derece öğretim liderliği davranışları göstermektedir? *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 123-149.
- İnceler, S. (2005). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişmelerine yönelik öğretimsel liderlik davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: MPM Yayınları.
- Kant, I. (2006). *Eğitim üzerine*. İstanbul: İz yayıncılık.
- Kaplan R. S. ve David P. N. (1999). *Balanced score card: Şirket stratejisini eyleme dönüştürmek*. (Serra Egeli, Çev.). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Karaman, A. (2006). *Nasıl ve niçin vizyon yönetimi*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Karasar, N. (1984). *Bilimsel araştırma metodu*. Ankara: Hacetepe Taş Kitapçılık.
- Kılınç, T. (1997). 'Lider durumsallığın ötesi (II), Karizmatik liderlik yaklaşımı', 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, Cilt 2, , Deniz Harp Okulu Basımevi, İstanbul.
- Kiremit, H. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz- yeterlik inançlarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kocabaş, İ. ve Yörük, S. (2001). Eğitimde demokratik liderlik ve iletişim, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, Sayı 1, s.225-234.
- Koçman, E. A. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve okul kültürü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Lunenburg, F.C. ve Ornstein, A.C. (2013). Liderlik (D. Doğan, Çev.). İçinde Arastaman, G. (Çev. Ed.), *Eğitim Yönetimi* (ss. 99-127). Ankara: Nobel. (Tekrar basım *Educational Administration*, 2012, Hampshire, UK: Wadsworth).
- Luthans, F. (1992). *Organizational behaviour*. New York: Mc.Graw Hill.

- Marzano, R. J. (2007). *The art and science of teaching. A comprehensive framework for effective instruction*. Virginia: ASCD.
- McEvan, Elaine K. (1994). *Seven steps to effective instruction leadership*. USA: Scholastic Inc.
- Morris, A. B. (2010). Leadership, management and pupils' academic attainment: reviewing the association within the catholic sector 1993-2007. *Educational Management Administration & Leadership*(38), 679-693.
- OECD (2009). *Creating effective teaching and learning enviroments: First results from TALIS*. Paris: OECD Publication.
- Özdemir, S. ve Sezgin, F. (2000). Etkili okullar ve öğretim liderliği. *Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Sosyal Bilimler Dergisi*. 266-282.
- Özden, Y. (2005). *Eğitimde yeni değerler, eğitimde dönüşüm*. Ankara: PegemA.
- Sağır, M. ve Memişoğlu, S. P. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretimsel liderlik rollerine ilişkin öğretmen ve yönetici algıları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Sağnak, M. (2008). Liselerde çalışan öğretmenlerin kullandıkları disiplin stilleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 17-22.
- Schleicher, A. (ed.) (2012). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the World*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264174559-en>
- Senemoğlu, N. (2003). *Gelişim, öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sümbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* (8), 597-607.
- Şahin, S. (2010). Okul kültürünün bazı değişkenler açısından incelenmesi (İzmir ili örneği). *İlköğretim -Online E-Dergi*, 9 (2), 561-575.
- Şahin-Fırat, N. (2007). *Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri*. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Şişman, M. (1997). Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları. Eskişehir: IV. Eğitim Bilimleri Kongresi. Anadolu Üniversitesi.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: PegemA.
- Şişman, M. (2011). *Eğitimde mükemmellik arayışları etkili okullar*. Ankara: PegemA.
- Şişman, M. (2012). *Öğretim Liderliği*. Ankara: PegemA.
- Uğurlu, C. T. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yönetici etik lider davranışına ilişkin algıları, *Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, Sayı: 2.
- Ülgen, H. ve Mirze S. K. (2004). *İşletmelerde stratejik yönetim*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Tanrıbil, S. (2015). *Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılık ve adalet algılarına etkisi:Erzurum İli Bankacılık sektöründe yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Tschannen-Moran, M., ve Woolfolk-Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783–805.
- Turan, S. (2007). Sınıf yönetiminin temelleri. M. Şişman ve S. Turan (Ed), *Sınıf Yönetimi* (s. 1-11). Ankara: Öğreti Yayınları.
- Warr, P., J. Cook, and T. Wall. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52: 129–148.
- Yıldırım, K. (2014). Main factors of teachers' Professional well-being. *Educational Research and Reviews*, 9(6), p. 153-163. DOI:10.5897/ERR2013.1691
- Yıldırım, K., Arastaman, G ve Daşçı, E. (2015). Öğretmenlerin mesleki iyilik algısı ölçeğinin geliştirilmesi, test edilmesi ve kullanılması. *Kuramsal Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(4), 486-506.
- Yıldız, A. İ. (2013). *Okul müdürlerinin duygusal zekâ yeterliklerini iş yaşamında kullanma düzeyleri ile öğretimsel liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Van.

- Yılmaz, H. (2004). *Bilgi çağı sonrası liderlik modeli olarak entelektüel liderlik*. Koniks.ComBusiness.Think-Tank, [http://www.koniks.com/topic.asp?TOPIC\\_ID=762](http://www.koniks.com/topic.asp?TOPIC_ID=762).
- Yörük, S., Akdağ Akalın, G. (2010). İlköğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarının etkililiği ölçeğinin geliştirilmesi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 3(1), 66-92.
- Yüksel, F. (2004). *Çağdaş kent yönetimi ve yönetici vizyonu*. Ankara: Volkan Yayınları
- Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy an deducational development. A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies* (s. 202–231). New York: Cambridge UniversityPress.
- Zorlu, H. (2015). *Ortaokul öğretim programlarının uygulanmasında öğretimsel liderlik davranışlarına ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Sivas.

## ÖZGEÇMİŞ

FOTOĞRAF

### Kişisel Bilgiler

|                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| Soyadı, Adı          | YAŞAR, Ömer             |
| Uyruğu               | T.C.                    |
| Doğum tarihi ve yeri | 23.06.1981 DÜZCE        |
| Medenihali           | Evli                    |
| Telefon              | 05052419532             |
| E-posta              | omeryasar81@hotmail.com |

| Eğitim Derecesi | Okul/Program                  | Mezuniyet yılı |
|-----------------|-------------------------------|----------------|
| Lise            | Düzce Anadolu Öğretmen Lisesi | 1999           |
| Üniversite      | Atatürk Üniversitesi          | 2004           |

| İş Deneyimi, Yıl | Çalıştığı Yer | Görev               |
|------------------|---------------|---------------------|
| 2005-2016        | MEB           | İngilizce Öğretmeni |

### Yayınlar

Yaşar, Ö. (2015), “İlkokul 2.Sınıf “Fun With Teddy” İngilizce Ders Kitabının Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi”, **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi** 19(1),329-348,ISSN 1301-370X

## EK-1 Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik ve Mesleki İyilik Algısı Ölçeği

Değerli Öğretmenler,

Bu anket, “Lise Öğretmenlerinin Mesleki İyilik Algısı İle Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki” konusunda yapılan araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sizlerin görüş, tecrübe ve bilgilerinize gereksinim duyulmuştur. Sizden beklenen her bir davranışı ifade eden cümleyi okuyarak, söz konusu davranışı ne düzeyde gerçekleştirdiğinizi işaretlemenizdir. Değerli zamanınızı ayırdığınız için ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Ömer YAŞAR  
Aksaray Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi

### A-KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

Kadın ☐<sub>1</sub> Erkek ☐<sub>2</sub>

2. Yaşınız?

25’in altında ☐<sub>1</sub> 25–29 ☐<sub>2</sub> 30–39 ☐<sub>3</sub> 40–49 ☐<sub>4</sub> 50–59 ☐<sub>5</sub> 60+ ☐<sub>6</sub>

3. Branşınız? .....

4. Kaç yıldır bu görevi yapıyorsunuz?

İlk yıl ☐<sub>1</sub> 1–2 yıl ☐<sub>2</sub> 3–5 yıl ☐<sub>3</sub> 6–10 yıl ☐<sub>4</sub> 11–15 yıl ☐<sub>5</sub> 16–20 yıl ☐<sub>6</sub> 20 yıldan fazla ☐<sub>7</sub>

5. Görev yaptığınız okulun türü?

Anadolu Lisesi ☐<sub>1</sub> Fen Lisesi ☐<sub>2</sub> Meslek Lisesi ☐<sub>3</sub> Sosyal Bilimler Lisesi ☐<sub>4</sub>

6. Bu okulda kaç yıldır görev yapıyorsunuz?

İlk yıl ☐<sub>1</sub> 1–2 yıl ☐<sub>2</sub> 3–5 yıl ☐<sub>3</sub> 6–10 yıl ☐<sub>4</sub> 11–15 yıl ☐<sub>5</sub> 16–20 yıl ☐<sub>6</sub> 20 yıldan fazla ☐<sub>7</sub>

7. Öğrenim düzeyiniz nedir

☐<sub>1</sub> Ön lisans (Yüksekokul 2-3 yıllık)  
☐<sub>2</sub> Lisans  
☐<sub>3</sub> Yüksek lisans  
☐<sub>4</sub> Doktora

| <b>B-Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik ve Mesleki İyilik Algısı Ölçeği</b> |                                                                                                                 | <b>1.Hiçbir zaman</b>                 | <b>2.Az</b>                           | <b>3.Ara sıra</b>                     | <b>4.Çoğunlukla</b>                   | <b>5.Her zaman</b>                    |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1                                                                          | Okul vizyon ve misyonunun tanımlanmasında okul yöneticileri ve diğer öğretmenlerle ortak çalışmalara katılırım. | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 2                                                                          | Okul vizyon ve misyonunu öğrencilerimle paylaşıyorum.                                                           | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 3                                                                          | Öğrencilerin kendileri için vizyon oluşturmaları ve hedef belirlemeleri konusunda desteklerim.                  | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 4                                                                          | Öğrencilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin okul amaçlarına dönük faaliyetlerini desteklerim.                  | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 5                                                                          | Okul amaçlarına yönelik etkinlikler gerçekleştiririm.                                                           | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 6                                                                          | Okul değerlerini öğrencilerle paylaşıyorum.                                                                     | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 7                                                                          | Eğitim ve öğretim çalışmalarında önceden plan ve program hazırlarım.                                            | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 8                                                                          | Plan ve programla ilgili araç gereç ve kaynakları etkin kullanırım.                                             | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 9                                                                          | Dersten önce plan yaparım.                                                                                      | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 10                                                                         | Derslerle ilgili araç gereçleri önceden hazırlarım.                                                             | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 11                                                                         | Sınıfta destekleyici ve güven ortamı oluştururum.                                                               | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 12                                                                         | Sınıfta karşılıklı saygı ortamı oluştururum.                                                                    | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 13                                                                         | Verimli öğretim ortamı hazırlarım.                                                                              | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 14                                                                         | Derslere zamanında girer-çıkarım.                                                                               | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 15                                                                         | Sınıf içi zamanı iyi kullanırım.                                                                                | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 16                                                                         | Derslerde öğrencilerin görüşlerini alırım.                                                                      | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 17                                                                         | Sınıf içi disiplini sağlarım.                                                                                   | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 18                                                                         | Öğretim süreci sırasında öğrencilerimi kontrol ederim.                                                          | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 19                                                                         | Değerlendirme yaparken tarafsız ve adil davranırım.                                                             | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 20                                                                         | Öğrencilerin başarılarını destekler ve ödüllendiririm.                                                          | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 21                                                                         | Öğrencilerle bireysel ilgilenir, ilgi ve yeteneklerini keşfeder ve geliştirmelerine yardımcı olurum.            | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 22                                                                         | Öğrencilerin akademik bilgiler yanında sanat, edebiyat, spor ve mesleki beceriler kazanmalarını desteklerim.    | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 23                                                                         | Değişime ve yeniliğe açıyım.                                                                                    | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 24                                                                         | Kendimi mesleğimde geliştiririm.                                                                                | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 25                                                                         | Branşımla ilgili gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim.                                                       | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 26                                                                         | Hizmet içi eğitim, kişisel gelişim vb. programlara istekli katılırım.                                           | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 27                                                                         | Eğitimde yeni yaklaşımları okulumda uygularım.                                                                  | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 28                                                                         | Bilgi ve teknolojiyi etkili kullanırım.                                                                         | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 29                                                                         | Yeni öğretmenlerle ilgilenir ve yardımcı olurum.                                                                | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 30                                                                         | Zümredeki öğretmenlere branşımla ilgili destek veririm.                                                         | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 31                                                                         | Okulun bulunduğu çevreye uyum sağlarım.                                                                         | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 32                                                                         | Toplumsal değerlere uygun davranışlar sergilemeye dikkat ederim.                                                | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 33                                                                         | Okul aile birliği etkinliklerine katılırım.                                                                     | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 34                                                                         | Öğrenci ailelerini ziyaret ederim.                                                                              | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 35                                                                         | Çevre esnafıyla iletişimde bulunurum.                                                                           | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 36                                                                         | Okula maddi destek sağlayabilecek esnaf ve velileri okul yöneticileriyle işbirliği yapmalarına katkı sağlarım.  | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 37                                                                         | Mesleğimle ilgili kararları kendim veririm.                                                                     | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 38                                                                         | Mesleğimin gerektirdiği kuralları bilirim.                                                                      | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 39                                                                         | Mesleğimin gerektirdiği teknik bilgi ve beceriye sahibim.                                                       | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 40                                                                         | İstersem en zor şartlarda bile mesleğimin gereklerini etkili biçimde yerine getirebilirim.                      | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |

|    |                                                                                                   |                                       |                                       |                                       |                                       |                                       |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 41 | Mesleğimle ilgili başkalarından gelen yönlendirmeleri değerlendirir ancak son kararı ben veririm. | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 42 | Mesleğimi rahatlıkla uygulayabileceğim bilgi ve beceriye sahibim.                                 | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 43 | Başka herhangi bir yerde mesleğimi başarıyla uygulayabilirim.                                     | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 44 | Görev yerimde (sınıf,oda vb.) kullanılacak mesleki araç-gereç ve yayınlara ben karar veririm.     | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 45 | Mesleğimde yeni şeyleri denerim.                                                                  | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 46 | Mesleki alanımla ilgili son yenilikleri takip ederim.                                             | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 47 | Mesleki olarak yeni şeyler yapmak için sürekli bir heyecan duyarım.                               | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 48 | Mesleki alanda teknolojik yenilikleri verimli ve etkili bir şekilde kullanırım.                   | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 49 | Mesleki konularda okul yöneticileriyle yararlı sohbetler yaparım.                                 | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 50 | Görevimi daha etkili yapabilmek için yeni yollar ararım.                                          | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 51 | Mesleki başarılarımdan dolayı takdir edilirim.                                                    | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 52 | Bulunduğum çevrede mesleğim yüksek saygı görür.                                                   | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 53 | Mesleki başarılarımdan dolayı yönetim beni takdir eder.                                           | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 54 | Görev yaptığım yerde mesleğimle ilgili hedeflerimi gerçekleştirebiliyorum.                        | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 55 | Mesleki konularda kendimi geliştirmek için arkadaşlarımdan yardım isterim.                        | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 56 | Etkili olduğumu düşündüğüm yaklaşımları, teknikleri, araç-gereçleri arkadaşlarımla paylaşıyorum.  | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| 57 | Mesleki konularda ilgili arkadaşlarımla görüş alışverişinde bulunurum.                            | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |

## EK-2 Anket Kullanım İzni

Re: Anket kullanım izni

↑ ↓ ×



Kamil Yıldırım 31.03.2016 ▶

Kime: ömer yasar ✉

Merhaba,

Söz konusu ölçeği (Öğretmenlerin Mesleki İyilik Algısı Ölçeği) uygulayabilirsiniz.  
Başarılar ve kolaylıklar diliyorum.

30 Mart 2016 18:52 tarihinde ömer yasar <[omeryasar81@hotmail.com](mailto:omeryasar81@hotmail.com)> yazdı:

Merhaba Sayın Yrd. Doç. Dr. Kamil YILDIRIM;

Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. 2015-2016 yılına ait dönemde "**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ İYİLİK ALGISI İLE ÖĞRETİMSEL LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**" konulu bir araştırma yapmaktayım. Bu çalışmamda size ait "Öğretmenlerin Mesleki İyilik Algısı Ölçeğini" ni kendi konuma uyarlayarak izin verirseniz isminizi belirtmek şartıyla kullanmak istiyorum. Bu konuda gereken yardımı yapacağınızı umuyorum.

Saygılarımla.



### EK-3 Anket Kullanım İzni

Re: Anket kullanım izni



BİLAL AYGÜN (baygun@hotmail.com) [Kişilere ekle](#) 31.03.2016

Kime: ömer yasar

Sayım meslektaşım, bilimsel çalışmalar kuralları gereğince atıf yapmak suretiyle tarafımdan geliştirilen " Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Rollerini" ölçeğini kullanabilirsiniz. Çalışmanızda size başarılar dilerim.

30 Mart 2016 18:52 tarihinde ömer yasar <[omeryasar81@hotmail.com](mailto:omeryasar81@hotmail.com)> yazdı:

Merhaba Sayın Bilal AYGÜN;

Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. 2015-2016 yılına ait dönemde "**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ İYİLİK ALGISI İLE ÖĞRETİMSSEL LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**" konulu bir araştırma yapmaktayım. Bu çalışmamda size ait "Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Rollerini Ölçeği" ni kendi konuma uyarlayarak izin verirseniz isminizi belirtmek şartıyla kullanmak istiyorum. Bu konuda gereken yardımı yapacağınızı umuyorum.

Saygılarımla.

## EK-4 Araştırma İzni



T.C.  
AKSARAY VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 85705372-44-E.4108556  
Konu : Anket İzni.

12/04/2016

### VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 Nolu Genelgesi.  
b) Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 01.04.2016 tarihli ve 45333631-100-E.38685 sayılı yazısı.

İlgi (b) yazıda belirtildiği üzere ; Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden;

1-132217402 nolu Eda AKDOĞAN, "Eğitim Yönetimi, Denetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi" konulu tez çalışmasına ait anket uygulamasını ilimizdeki örgün öğretim kurumlarında görev yapan yöneticiler üzerinde,

2-142217406 nolu Ömer YAŞAR, "Lise Öğretmenlerinin Mesleki İyilik Algısı İle Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasına ait anket uygulamasını ilimizdeki örgün öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde,

3-142217403 nolu Elif ÇAKMAK, "İngilizce Öğretmenlerinin Teknopedagojik Yeterlilik Algılarının Bireysel ve Kurumsal Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu çalışmasına ilişkin anket uygulanmasını ilimizdeki örgün öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapmak istemektedirler.

İlgi (a) genelgede "Araştırma önerisi ve veri toplama araçları Anayasa, Millî Eğitim Temel Kanunu ve Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olacak; millî ve manevî değerlere aykırı, kişilik haklarını ihlal eden; cinsiyet, din, dil, ırk gibi farklılıkları istismar eden, İnsan Hakları Evrensel Beyanname ve uluslar arası bağlayıcılığı olan diğer belgelerce suç kabul edilen hususları içeren, kişisel ve ailevi mahremiyeti ifşa eden soru, ifade, resim ve simgeler yer almayacaktır. Veri toplama araçlarında kişi, kurum ve kuruluşların reklamını veya tanıtımını yapan ifade ve öğeler bulunmayacaktır." denilmektedir.

Bu nedenle; adı geçen üç öğrencinin, ilimizdeki örgün öğretim kurumlarında anket uygulama yapma isteği ilgi (a) Genelge esasları dahilinde, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmamak, sonuç raporlarının basılı ve dijital ortamda birer örneğinin İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze vermek ve sorumluluk okul müdürlerinde olmak koşuluyla Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Hayrullah ALABOYUN  
İl Millî Eğitim Müdürü V.

OLUR  
12/04/2016  
Kubilay ANT  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Yeni Sanayi Mah. 2/E 90 Bul No:47 Ek Valilik 3 Nolu Hizmet Binası 68100-AKSARAY  
Elektronik Ağ: <http://aksaray.meb.gov.tr>  
e-posta: [aksaraymem@meb.gov.tr](mailto:aksaraymem@meb.gov.tr)

Ayrıntılı bilgi için: H.YALÇIN  
Tel: 0 (382) 213 68 40/130  
Faks: 0 382 213 68 14

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden dd3f-1575-3a2f-b87b-a655 kodu ile teyit edilebilir.

## EK-5 Enstitü Yönetim Kurulu Kararı

**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU KARARI**

|                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| Toplantı Sayısı: 2016/12 | Toplantı Tarihi: 25/02/2016 |
|--------------------------|-----------------------------|

### KARARLAR

#### Karar No:2016/12-19

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 24.02.2016 tarih ve 25837 sayılı yazısına istinaden, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Tezli Yüksek Lisans Programı 142217408 numaralı öğrencisi **Murat DURU' nun** tez öneri formu ve tez konusu görüşüldü.

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 24.02.2016 tarih ve 25837 sayılı yazısına istinaden, 2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı Güz Yarıyılında derslerini başarıyla tamamlayarak 2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Yarıyılında teze başlayacak olan Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Tezli Yüksek Lisans Programı 142217408 numaralı öğrencisi **Murat DURU' nun** tez danışmanının önerisi, Anabilim Dalı Başkanının uygun görüşü ile "**Öğretmenlik Adaylarının Öğretmenlik Mesleği Duyuşsal Alan Niteliklerini Kazanma Durumu: Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği**" konulu tez önerisinin kabulünün uygun olduğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.

#### Karar No:2016/12-20

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 24.02.2016 tarih ve 25837 sayılı yazısına istinaden, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Tezli Yüksek Lisans Programı 142217406 numaralı öğrencisi **Ömer YAŞAR' ın** tez öneri formu ve tez konusu görüşüldü.

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 24.02.2016 tarih ve 25837 sayılı yazısına istinaden, 2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı Güz Yarıyılında derslerini başarıyla tamamlayarak 2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Yarıyılında teze başlayacak olan Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Tezli Yüksek Lisans Programı 142217406 numaralı öğrencisi **Ömer YAŞAR' ın** tez danışmanının önerisi, Anabilim Dalı Başkanının uygun görüşü ile "**Lise Öğretmenlerinin Mesleki İyilik Algısı İle Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki**" konulu tez önerisinin kabulünün uygun olduğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.



Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden 7262a1e3-7881-4aaf-b0a2-e952e6d405d0 kodu ile erişebilirsiniz.  
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

## EK-6 Etik Kurulu Raporu



**T.C.**  
**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ**  
**İnsan Araştırmaları Etik Kurulu**

**Sayı** : 2016/15

02/05/2016

**Konu** : Başvurunuz hk.

**Sayın : Ömer YAŞAR**

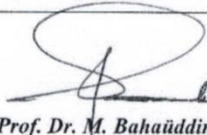
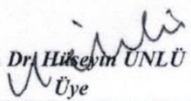
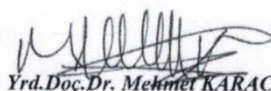
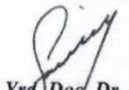
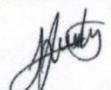
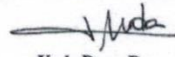
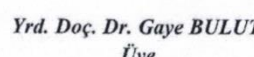
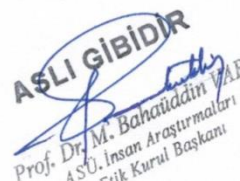
13.04.2016 tarih ve 2016/14 protokol sayılı "Lise Öğretmenlerinin Mesleki İyilik Algısı İle Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki" başlıklı araştırma ile ilgili başvurunuz Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 29.04.2016 tarihli toplantısında görüşülerek **uygun** bulunmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

**Prof.Dr. M.Bahaüddin VAROL**  
**Aksaray Üniversitesi**  
**İnsan Araştırmaları Etik Kurul Bşk.**

**Eki:** Kurul karar örneği.

T.C.  
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ  
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu  
Karar Örneği

| Tarih                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Toplantı Sayısı                                                                                                                                                     | Karar No                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 29.04.2016                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2                                                                                                                                                                   | 2016/15                                                                                                                                                                   |
| <p>Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu 29.04.2016 tarihinde saat.15.00'de Mart-Nisan 2016 döneminde yapılan başvuruları görüşmek üzere toplanarak aşağıdaki kararları almıştır:</p> <p><b>Karar 2016/15:</b> Yürütücülüğünü Ömer YAŞAR'ın yaptığı "Lise Öğretmenlerinin Mesleki İyilik Algısı İle Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki" başlıklı araştırma ile ilgili 2016/14 protokol numaralı başvurusu Kurulumuzca incelenmiş, Üniversitemizin İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesinde belirtilen etik ilkelere UYGUN olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.</p> |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                           |
| <p style="text-align: center;"><br/>Prof. Dr. M. Bahaüddin VAROL<br/>Başkan</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                           |
| <p style="text-align: center;"><br/>Doç. Dr. Hüseyin UNLÜ<br/>Üye</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p style="text-align: center;"><br/>Yrd. Doç. Dr. Mehmet KARACA<br/>Üye</p>      | <p style="text-align: center;"><br/>Yrd. Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU<br/>Üye</p> |
| <p style="text-align: center;"><br/>Yrd. Doç. Dr. Arzu YÜKSEL<br/>Üye</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p style="text-align: center;"><br/>Yrd. Doç. Dr. Funda VARNACI UZUN<br/>Üye</p> | <p style="text-align: center;"><br/>Yrd. Doç. Dr. Gaye BULUT<br/>Üye</p>              |
| <p style="text-align: right;"><b>AŞLI GİBİDİR</b><br/><br/>Prof. Dr. M. Bahaüddin VAROL<br/>ASÜ İnsan Araştırmaları<br/>Etik Kurul Başkanı</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                           |