

Received/Geliş

: 2024 October/Ekim

Accepted/Kabul

: 2024 November/Kasım

Published/Yayın

: 2024 December/Aralık

Okul Müdürünün Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Adem Ertekin¹ Emre Karayumak² Mehmet Tapsız³ Saadet Ertekin⁴ Sibel Tapsız⁵

Atıf/Reference: Ertekin, A., Karayumak, E., Tapsız, M., Ertekin, S. ve Tapsız, S. (2024). Okul Müdürünün Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 352-361.

Özet

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürünün liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; katılımcıların okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları genel tutumlarına ilişkin puanlar bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre; okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutum algıları ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Cinsiyete göre incelemede; okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmamıştır. Medeni duruma göre incelemede; evli öğretmenlerin okul müdürünün liderlik davranışları algısı bekar öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca bekar öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutum algısı evli öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Öğrenim durumlarına göre incelemede; yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları lisans mezunu olanlara göre daha fazla çıkmıştır. Diğer taraftan okul müdürünün liderlik davranışları algıları lisans veya yüksek lisans mezuniyet durumuna göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yaş gruplarına göre incelemede; 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutum algıları 31-40 yaş arası grubundan daha fazla çıkmıştır. Hizmet yılına göre incelemede; okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ile hizmet yılı değişkeni arasında herhangi bir istatistiki anlamda fark çıkmamıştır. Son olarak okul müdürünün liderlik davranışları puanları ile öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutum puanları algıları arasında istatistiki yönden anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Ayrıca, okul müdürünün liderlik davranışları toplam puanlarının öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarını istatistiki yönden anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Liderlik, liderlik davranışı, mesleki gelişim, okul müdürü, öğretmen

Examining the Relationship Between the School Principal's Leadership Behaviors and Teachers' Attitudes Towards Professional Development

Abstract

This study aimed to examine the relationship between the school principal's leadership behaviors and teachers' attitudes towards professional development according to the teachers' opinions. The research was carried

¹ Öğretmen; Rebii Karatekin Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0008-1382-9498>; ademertekin007@gmail.com;

² Müdür Yardımcısı; Yavuz Sultan Selim İHO, <https://orcid.org/0000-0003-3663-346X>; emrekarayumak@gmail.com;

³ Müdür Yardımcısı; Rebii Karatekin Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0007-0232-2176>; tapsizmehmet@gmail.com;

⁴ Öğretmen; Türk Anadolu Vakfı Hafız KİHL, <https://orcid.org/0009-0008-8570-538X>; translator_ss@hotmail.com;

⁵ Öğretmen; Kuvayi Milliye İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0000-0141-8116>; sibelhoja@gmail.com;

out with the relational screening model. According to the research result; the participants' scores are related to the school principal's leadership behaviors and teachers' attitudes towards professional development and their general attitudes. According to the teachers who participated in the research; it is seen that the school principal's leadership behaviors and teachers' perceptions of their attitudes towards professional development are above the average. In the examination according to gender; no statistically significant difference was found between the school principal's leadership behaviors and teachers' attitudes towards professional development and their gender. In the examination according to marital status; married teachers' perception of the school principal's leadership behaviors was found to be higher than single teachers. In addition, single teachers' perception of attitudes towards professional development was found to be higher than married teachers. In the examination according to educational status; teachers with master's degrees had higher attitudes towards professional development than those with bachelor's degrees. On the other hand, it was revealed that the perceptions of the school principal's leadership behaviors did not change according to bachelor's or master's degree status. In the examination according to age groups; The perceptions of teachers between the ages of 41-50 towards professional development were higher than those between the ages of 31-40. In the examination according to the years of service; there was no statistically significant difference between the leadership behaviors of the school principal and the attitudes of teachers towards professional development and the variable of the years of service. Finally, there was no statistically significant relationship between the scores of the leadership behaviors of the school principal and the perceptions of the attitude scores of the teachers towards professional development. In addition, the total scores of the leadership behaviors of the school principal did not predict the attitudes of teachers towards professional development in a statistically significant way.

Keywords: Leadership, leadership behavior, professional development, school principal, teacher

1. Giriş

Liderlik, bir liderin sayısız özelliğinin tamamıdır. Eğitici ortamda lider, elverişli bir ortam yaratmak için işbirliği yapan kişidir, öncü kurum koşullarını düzeltir, okul atmosferini hedef odaklı hale getirir, okullarda genel eğitim prosedürüne uygulanabilir bir şekilde katkıda bulunacak şekilde yönlendirmekte ve kontrol etmektedir (Rehman, Shah, & Malik, 2019).

Bir lider olarak müdür, okulun iyileştirilmesi için önemli bir görev üstlenir. Bir lider olarak müdür, öğretilenler için uygun ortamı düzeltir, böylece öğretilenlerin akademik başarısı mümkün olabilir. 21.yüzyılda bir okul müdürü, öğrencilerin öğrenmesini geliştirme ve öğrencilerin ihtiyaçlarına ve isteklerine göre olan eğitim prosedürünü düzene sokma gibi olağanüstü bir göreve sahiptir (Ahsan, Muhammad Ilyas, & Zarina, 2020).

Tutum kelimesi, birini destekleyen veya ona karşı olan eğilim olarak tanımlanmıştır. Tutumu birine karşı olumlu veya olumsuz olabilen duygular olarak anlatılmaktadır. Öğretmenin tutumu, öğretmenlerin kuruma, öğretilenlere ve genel çalışma koşullarına yönelik duygularını ifade etmektedir. Çalışma ortamı büyük ölçüde öğretmenlerin sahip olduğu tutuma bağlıdır. Eğitim, ulusal kökleri güçlendiren herhangi bir ülkenin en önemli ve üretken eylemidir. Benzer şekilde, liderlik, okul koşullarını iyileştiren ve öğrenciler için üretken olan önemli bir husustur. Liderlik, bir liderin çok sayıda niteliğinin tamamıdır. Bireysel rol, öğrenme koşulunda çok önemlidir; lider, okulun genel durumunu düzeltir, hedeflere ulaşmasını sağlar, okul öğretim üyelerini genel eğitim prosedürüne başarılı bir şekilde katkıda bulunmaları için yönlendirir ve kontrol eder (Kelley, Thornton, & Daughtery, 2005).

Lider olarak müdür, kurumun iyileştirilmesi için önemli bir görev üstlenir. Okul müdürü, birey için yetiştirmenin sağlandığı ve hedeflere kademeli olarak ulaşmanın temel odak noktası olduğu böyle bir atmosferi korur. Günümüzde okul lideri, hedeflere ulaşmayı artırma ve öğrencilerin gereksinimlerine ve isteklerine odaklanan prosedürü düzene koyma konusunda olağanüstü bir yükümlülüğe sahiptir. Okul liderleri olarak müdürler genellikle ya öğretici, demokratik, dönüştürücü, serbest bırakıcı liderlik stillerini ya da bunların bir kombinasyonunu izlerler. Stilin uygunluğu personel davranışına bağlıdır. Etkili bir lider (bir müdür veya başka bir organizasyon lideri) organizasyonel hedeflere ulaşmak için doğru stili kullanmalıdır. Bu nedenle liderlik, bir liderin organizasyonel hedeflere ulaşmak için astlarının gönüllü katılımını aradığı bir sosyal etkileme sürecidir (Woods, 2010).

Leithwood ve Jantzi'ye (2006) göre, öğretim liderleri müfredatı ve talimatları geliştirir, yönetir ve denetler. Bu liderlik stili öğretmenler ve öğrenciler arasında yüksek beklentiler oluşturur. Bu, öğretim liderlerinin öğretmenlerin pro-sosyal (öğrencilere yönelik yüksek beklentiler) ve psikometrik (müfredat ve talimatlar gibi bilişsel yetenekler) davranışlarının farkında olduğunu göstermektedir (Hallinger, 2010). İçerik, öğretim ve

değerlendirmeye odaklanan bir öğretim liderliği tarzı, öğretmenlerin duygusal ve psikolojik gereksinimleri üzerinde iyi bir etkiye sahiptir. Araştırmaya göre, öğretim liderliği tarafından desteklenen öğretmenlerin daha yüksek düzeyde iş tatmini, motivasyon ve özveri gösterme olasılıkları daha yüksektir ve ayrıca daha düşük düzeyde stres ve tükenmişlik yaşarlar. Öğretim liderleri sıklıkla sağlam bir müfredat geliştirmeye ve eğitmenlere yüksek kaliteli eğitim vermek için ihtiyaç duydukları araçları ve yardımı sağlamaya odaklanırlar. Öğretmenler, çabalarının öğrencilerinin yaşamları üzerinde bir etki yarattığını hissedebilir ve bu da onlara bir amaç ve tatmin duygusu verebilir (Skaalvik, 2020).

Öğretmenin rolleri ve sorumlulukları sınıfın dışına da uzanmıştır. Eğitim politikalarının uygulanması, müfredatın işlenmesi ve farkındalığın yayılması, öğretmeni ön planda tutan başlıca alanlardır. Değişen zamanlar, belirli yeterlilikler ve doğru tutum gerektiren bu mesleğe yeni bir boyut katmıştır. Öğretmenin davranışı, tutumu ve ilgisi, öğrencinin kişiliğini şekillendirmeye yardımcı olmaktadır. Tutum, uyarılara karşı belirli bir şekilde tepki verme eğilimidir (Bhargava & Pathy, 2014). Öğretmenin tutumunu etkileyen faktörler ev ortamı, aile geçmişi, sosyoekonomik geçmiş, inançlar ve eğitim kurumları sayılabilmektedir. Okul statüsü, okul altyapısı, okuldaki güvenlik koşulları, sosyal ve mesleki statü, tüm bu faktörler öğretmenin tutumu üzerinde etki yaratmada hayati öneme sahiptir (Suja, 2007).

Tutumunu etkileyen bir diğer faktör ise deneyimdir. Bu, öğretmenlik mesleği için de geçerlidir. Öğretmenin öğretim deneyimi, tutumun oluşmasında önemli ölçüde katkıda bulunur. Öğretmenin konuya ve öğrenciye karşı tutumu, öğrencilerde öğrenme isteği yaratmada önemlidir. Cinsiyet ve eğitim türü, öğretmenin tutumunu etkileyen en önemli faktörlerdir. Kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutuma sahip olduğu bulunmuştur (Çapa & Çil, 2000).

Yetersiz mali ücretlendirme ve maaşların ödenmesindeki gecikme, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı düşük tutumlara sahip olmasının nedenleridir. Bu olumsuz faktörler en aza indirildiğinde, öğretmenleri görevlerine karşı daha bilinçli ve sorumlu olmaya teşvik edebilir. İlk öğretmen eğitimi, öğrenci öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarını şekillendirmeye yardımcı olmaktadır. Mesleğe karşı olumlu tutum geliştirmek, yaratıcı düşünmeyi geliştirmeye ve öğrencileri motive etmeye yardımcı olmaktadır (Osunde & Izevbigie, 2006). İlk öğretmen eğitim programında benimsenen farklı öğrenme ortamı, öğretim materyalleri ve stratejiler de öğrenci öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarındaki farklılıktan sorumludur (Çeliköz & Çetin, 2004). Öğretmenin sahip olduğu tutum türü, gerçekleştirilen işin ve öğretimin kalitesini etkilemektedir.

Bu çalışmada okul müdürünün liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	128	49.2
	Kadın	132	50.8
Yaş Grupları	31-40 yaş arası	113	43.5
	41-50 yaş arası	109	41.9
	51 ve üstü	38	14.6
Eğitim durumu	Lisans	167	64.2
	Yüksek Lisans	93	35.8
Hizmet Yılı	6-10 yıl arası	28	10.8
	11-15 yıl arası	82	31.5
	16-20 yıl arası	53	20.4
	20 yıl ve üzeri	97	37.3
Medeni Durumu	Evli	229	88.1
	Bekar	31	11.9
	Toplam	260	100.0

p<.05

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların % 50,8'inin kadın olduğu; % 43,5'inin 31-40 yaş arası olduğu; % 64,2'sinin lisans mezunu oldukları; % 37,3'ünün 20 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu ve % 88,1'inin evli olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ölçeği Dağlı ve Ağalday (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .89 olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime İlişkin Tutumları Ölçeği (TAP), Torff, Sessions ve Byrnes (2005) tarafından öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine yönelik tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, 6 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Sürekli değişkendir ve ölçüm düzeyi aralıktır. Kesinlikle katılıyorum (5) ile kesinlikle katılmıyorum (1) arasında değişen 5'li likert tipi bir araçla ölçülmekte ve toplam puanı 30 olan 6 maddeden oluşmaktadır. Torff, Sessions ve Byrnes, ölçeğin kullanılabilirliğini sağlamak için yüksek bir güvenilirlik ve yapı geçerliliği puanı bildirmişlerdir. Ölçek, Özer ve Beycioğlu (2010) tarafından geri çeviri yöntemiyle uyarlanmıştır. Yaptıkları çalışmada, faktör yüklerinin .43 ile .83 arasında değiştiğini, iç tutarlılık katsayısının ise .78 olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, yaptıkları çalışmada ölçeğin tek faktörlü yapısını desteklemiştir. Ölçekte, öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılıp katılmadıkları, katılıyorsa ne tür mesleki gelişim faaliyetlerini tercih ettikleri ve onları mesleki öğrenmeye motive edenlerin kimler olduğu araştırılmıştır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .89 olduğu görülmüştür.

İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Okul Müdürünün Liderlik Davranışları Ölçeği	260	2.09	4.27	3.2337	.32046	-.319	.151	1.378	.301
Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları Ölçeği	260	1.50	4.67	3.5750	.53396	-.523	.151	.549	.301

p < .05

Okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları genel tutumlarına ilişkin puanlar bulunmaktadır. Okul müdürünün liderlik davranışları genel puan ortalaması 3,23±0,32 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları genel tutum puan ortalaması 3,58±0,53 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları algıları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ölçekleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Okul	Müdürünün	Erkek	128	3.2393	.32219	.277	258	.782
Liderlik	Davranışları	Kadın	132	3.2283	.31991			
Ölçeği								
Öğretmenlerin		Erkek	128	3.5820	.54379	.209	258	.835
Mesleki	Gelişime	Kadın	132	3.5682	.52622			
Yönelik	Tutumları							
Ölçeği								

*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları toplam puanlarının cinsiyete göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda, okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ölçekleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 4. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

			Medeni durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Okul	Müdürünün	Evli	229	3.2616	.31034	3.915	258	.000*	
Liderlik	Davranışları	Bekar	31	3.0279	.32390				
Ölçeği									
Öğretmenlerin	Mesleki	Evli	229	3.5422	.53885	-2.724	258	.007*	
Gelişime	Yönelik	Bekar	31	3.8172	.43109				
Tutumları	Ölçeği								

*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının medeni duruma göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda, evlilerin okul müdürünün liderlik davranışları algısı bekarlardan daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca bekarların öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutum algısı evlilerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ölçekleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Ölçeklerin Öğrenim Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

			Öğrenim durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Okul	Müdürünün	Lisans	167	3.2224	.33035	-.766	258	.444	
Liderlik	Davranışları	Yüksek Lisans	93	3.2542	.30257				
Ölçeği									
Öğretmenlerin	Mesleki	Lisans	167	3.4910	.57101	-3.773	237.913	.000*	
Gelişime	Yönelik	Yüksek Lisans	93	3.7258	.42253				
Tutumları	Ölçeği								

*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının öğrenim durumuna göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları lisans mezunu olanlara göre daha fazla çıkmıştır. Diğer taraftan okul müdürünün liderlik davranışları algıları lisans veya yüksek lisans mezuniyet durumuna göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ölçekleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Ölçeklerin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		<i>f. x ss Değerleri</i>				ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Okul	Müdürünün 31-40 yaş arası	113	3.2184	.24866	Gruplar arası Grup içi Toplam	.359 26.240 26.599	2 257 259	.180 .102	1.759	.174	
Liderlik	Davranışları 41-50 yaş arası	109	3.2727	.33919							
Ölçeği	51 ve üstü	38	3.1675	.43149							
	Total	260	3.2337	.32046							
Öğretmenlerin	31-40 yaş arası	113	3.4587	.61943	Gruplar arası Grup içi Toplam	3.808 70.035 73.843	2 257 259	1.904 .273	6.988	.001*	
Mesleki	Gelişime 41-50 yaş arası	109	3.7156	.42631							
Yönelik	Tutumları 51 ve üstü	38	3.5175	.44820							
Ölçeği	Total	260	3.5750	.53396						2>1	

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarına ait genel puanlar incelendiğinde; okul müdürünün liderlik davranışlarının yaş değişkenine göre farklılık çıkmamıştır. Ancak öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarına istatistiki yönden anlamlı farklılık çıkmıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe/LSD testi yapılır. Sheffe analizi sonucuna göre; 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutum algıları 31-40 yaş arası grubundan daha fazla çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ölçekleri ile hizmet yılı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 7. Ölçeklerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		<i>f. x ss Değerleri</i>				ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Okul	Müdürünün 6-10 yıl arası	28	3.2224	.26514	Gruplar arası Grup içi Toplam	.520 26.079 26.599	3 256 259	.173 .102	1.702	.167	
Liderlik	11-15 yıl arası	82	3.2716	.27132							
Davranışları	16-20 yıl arası	53	3.1501	.27238							
Ölçeği	20 yıl ve üzeri	97	3.2507	.38676							
	Total	260	3.2337	.32046							
Öğretmenlerin	6-10 yıl arası	28	3.4107	.54713	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.019 72.824 73.843	3 256 259	.340 .284	1.194	.313	
Mesleki	11-15 yıl arası	82	3.5630	.67973							
Gelişime	16-20 yıl arası	53	3.6352	.41352							
Yönelik	20 yıl ve üzeri	97	3.5997	.43810							
Tutumları Ölçeği	Total	260	3.5750	.53396							

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ölçeklerine ait genel puanlar incelendiğinde; okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ile hizmet yılı değişkeni arasında herhangi bir istatistiki anlamda fark çıkmamıştır.

Araştırmada okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ölçekleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 8. Ölçekler ve Alt Boyutlarla Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Okul Müdürünün Liderlik Davranışları Ölçeği	Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları Ölçeği
Okul Müdürünün Liderlik Davranışları Ölçeği	1	.092
Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları Ölçeği		1

*p <.05; **p <.01

Yukarıdaki tablodaki korelasyon analizine ilişkin bulgulara göre; katılımcıların okul müdürünün liderlik

davranışları puanları ile öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları puanları algıları arasında istatistiki yönden anlamlı bir ilişki çıkmamıştır ($r= 0,092$, $p<0,01$).

Araştırmada öğretmenlerin okul müdürünün liderlik davranışları algılarının öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları üzerine etkisinin olup olmadığının tespiti için regresyon testi yapılmıştır.

Tablo 9. Okul Müdürünün Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	3.078		9.171	.000					
Okul Müdürünün Liderlik Davranışları Ölçeği	.154	.092	1.487	.138	1.00	.092 ^a	.009	.005	.138 ^b

*p <.05; **p <.01

Katılımcıların okul müdürünün liderlik davranışları toplam puanlarının öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarını istatistiki yönden anlamlı bir şekilde yordamamaktadır [(R= .092; R²= .009; Uyarlanmış R²=.005 F(1,258)= 2,212; $p<0,01$].

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada okul müdürünün liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 50,8'inin kadın olduğu; % 43,5'inin 31-40 yaş arası olduğu; % 64,2'sinin lisans mezunu oldukları; % 37,3'ünün 20 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu ve % 88,1'inin evli olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre; mesleki gelişime yönelik tutumları genel tutum puan ortalaması 3,58±0,53 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları algıları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir.

Cinsiyete göre incelemede; okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmamıştır. Medeni duruma göre incelemede; evlilerin okul müdürünün liderlik davranışları algısı bekarlardan daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca bekarların öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutum algısı evlilerden daha yüksek çıkmıştır. Öğrenim durumlarına göre incelemede; yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları lisans mezunu olanlara göre daha fazla çıkmıştır. Diğer taraftan okul müdürünün liderlik davranışları algıları lisans veya yüksek lisans mezuniyet durumuna göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yaş gruplarına göre incelemede; 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutum algıları 31-40 yaş arası grubundan daha fazla çıkmıştır. Hizmet yılına göre incelemede; okul müdürünün liderlik davranışları ve öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları ile hizmet yılı değişkeni arasında herhangi bir istatistiki anlamda fark çıkmamıştır.

Son olarak katılımcıların okul müdürünün liderlik davranışları puanları ile öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları puanları algıları arasında istatistiki yönden anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Ayrıca, katılımcıların okul müdürünün liderlik davranışları toplam puanlarının öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarını istatistiki yönden anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.

Tartışma

Öğretmenleri öğretimde lider olarak yetiştirmede müdürün kapasitesi konusunda önemli bir endişe vardır. Müdür ve öğretmen liderleri, başvuran adayın taranmasıyla ilgili algılarında güçlü bir fikir birliğine sahiptir; özellikle öğretilecek konular, bilgi, beceriler, değerler ve deneyimler önemli faktörlerdir (Backor & Gordon, 2015). Öğretmenlerin akademik performansına katkıda bulunan birkaç faktör vardır ve öğretmenlerin müdürlerinin liderlik davranışlarına ilişkin algıları bunlardan biridir. Her gelişmiş ülke, tüm dünyada sınıf yönetimi becerilerine odaklanan öğretmenlerin mesleki gelişim programlarına kapsamlı kaynaklar ve büyük bir bütçe yatırmaktadır. İngiltere'de, öğretmenlerin eğitim programları, yalnızca sorunlara beceri kazandırmaya odaklanan geleneksel çerçeveden, öğretmenler tarafından algılandığı gibi daha aktif öğrenmeye doğru değişmektedir (Munir & Khalil, 2016).

Okul müdürlerinin üstlendiği görevler önemlidir. Müdürün yönetim tarzı, öğretmenlerin okuldaki davranışlarını önemli ölçüde etkilemekte ve etkili okullar geliştirmede merkezi bir rol oynamaktadır (Gamero-Burón & Lassibille, 2018). Öğretmen liderler, müdürleriyle güçlü bir ilişkinin anlamlı olduğunu kabul etmektedir.

Öğretmenlikte daha iyi performans gösteren öğretmenler, okul müdürlerinden destek almalıdır

Öneriler

Dolayısıyla, mevcut araştırmanın sonuçlarına dayanarak öğretmenlerin mesleki gelişimlerini daha iyi desteklemek için bazı adımların atılması önerilebilir. Okul müdürlerinin liderlik davranışları öğretmenlerin mesleki gelişimlerini üzerinde etkilidir. Bu nedenle, öğretmenlerin görüşlerini kolayca ve açıkça ifade edebilecekleri ve uzmanlık alanlarına göre karar alma süreçlerine katılabilecekleri açık ve sağlıklı bir okul iklimi yaratmak için okul müdürlerinin liderlik davranışlarına uygun şekilde kullanmaları oldukça önemlidir.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Ahsan, R., Muhammad Ilyas, K., & Zarina, W. (2020). School Heads' Perceptions About Their Leadership Styles. *J. Educ. Educ. Dev.*, 138–153.
- Aslanargun, E. (2009). *The power sources that principals handle in Turkish public elementary and secondary school administration*. Ankara University.
- Backor, K. T., & Gordon, S. P. (2015). Preparing principals as instructional leaders: Perceptions of university faculty, expert principals, and expert teacher leaders. National Association of Secondary School Principals. *NASSP Bulletin*, 105-126.
- Bhargava, A., & Pathy, M. (2014). Turkish Online Journal of Distance Education. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 27-37.
- Çapa, Y., & Çil, N. (2000). Teachers' Attitudes towards teaching profession An investigation of different variables. *Hacettepe University J. Educ.*, 69-73.
- Çeliköz, N., & Çetin, F. (2004). Anatolian teacher high school students' attitudes about the factors affecting the teaching profession. *National Educ.J.*, 2-16.
- Dağlı, A., & Ağalday, B. (2017). Developing a headmasters' paternalistic leadership scale in Turkey. *Journal of Education and Practice*, 190-200.
- Gamero-Burón, C., & Lassibille, G. (2018). Work Engagement among School Directors and Its Impact on Teachers' Behavior at Work. *The Journal of Developing Areas*, 27-39.
- Hallinger, P. (2010). Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. *Camb. J. Educ.* , 329–352.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kelley, R. C., Thornton, B., & Daughtery, R. (2005). Relationship between measures of leadership and school climate, Education . *Department of Educational Leadership*, 1-6.

- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on Students, Teachers, and Their Classroom Practices. *Sch. Eff. Sch. Improv.*, 201–227.
- Munir, F., & Khalil, U. (2016). Secondary school teachers' perceptions of their principals' leadership behaviors and their academic performance at secondary school level. . *Bulletin of Education and Research.*, 4-18.
- Osunde, A. U., & Izevbigie, T. I. (2006). An assessment of teachers' attitude towards teaching profession in Midwestern Nigeria. *Education*, 462-467.
- Özer, N., & Beycioglu, K. (2010). The relationship between teacher professional development and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 4928-4932.
- Rehman, L. U., Shah, L., & Malik, K. (2019). Leadership Behavior of Principals and Attitudes of Teachers towards Academic Environment in Private Schools. *Global Social Sciences Review*, 165 – 170.
- Skaalvik, C. (2020). School Principal Self-Efficacy for Instructional Leadership: Relations with Engagement, Emotional Exhaustion and Motivation to Quit. *Soc. Psychol. Educ.* , 479–497.
- Suja, K. (2007). *Interaction effect of attitude towards teaching, interest in teaching and teaching experience of job commitment of primary school teachers*. Calicut: University of Calicut.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Woods, N. (2010). Global Governance after the Financial Crisis: A New Multilateralism or the Last Gasp of the Great Powers? *Glob. Policy*, 51–63.

EXTENDED ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between the school principal's leadership behaviors and teachers' attitudes towards professional development. This research was conducted using a relational screening model. It was determined that 50.8% of the teachers participating in the research were female; 43.5% were between the ages of 31-40; 64.2% had a bachelor's degree; 37.3% had 20 or more years of service, and 88.1% were married. According to the research results; the general attitude score average for attitudes towards professional development was 3.58 ± 0.53 . As a result, it was seen that the perceptions of the teachers participating in the research about the school principal's leadership behaviors and teachers' attitudes towards professional development were above average. In the examination according to gender; no statistically significant difference was found between the school principal's leadership behaviors and teachers' attitudes towards professional development and their gender. In the examination according to marital status; the perception of the school principal's leadership behaviors by the married individuals was higher than the single individuals. In addition, the perception of the teachers' attitudes towards professional development by the single individuals was higher than the married individuals. In the examination according to educational status; the attitudes of teachers with a master's degree towards professional development were found to be higher than those with a bachelor's degree. On the other hand, it was found that the perceptions of the school principal's leadership behaviors did not change according to the status of bachelor's or master's degree. In the examination according to age groups; the attitudes of teachers between the ages of 41-50 towards professional development were found to be higher than those between the ages of 31-40. In the examination according to years of service; there was no statistically significant

difference between the school principal's leadership behaviors and the teachers' attitudes towards professional development and the variable of years of service.

Finally, there was no statistically significant relationship between the participants' perceptions of the school principal's leadership behavior scores and the teachers' attitudes towards professional development scores. In addition, the participants' total scores of the school principal's leadership behaviors did not statistically significantly predict the teachers' attitudes towards professional development.

Discussion

There is a significant concern about the principal's capacity to train teachers as leaders in instruction. The principal and teacher leaders have a strong consensus on their perceptions regarding the screening of the applicant candidate; especially the subjects to be taught, knowledge, skills, values and experiences are important factors (Backor & Gordon, 2015). There are several factors that contribute to the academic performance of teachers and teachers' perceptions of their principals' leadership behaviors are one of them. Every developed country all over the world invests extensive resources and a large budget in professional development programs of teachers focusing on classroom management skills. In England, teacher training programs are changing from the traditional framework of only acquiring skills to more active learning as perceived by teachers (Munir & Khalil, 2016). The tasks that school principals undertake are important. The principal's management style significantly influences teachers' behavior in school and plays a central role in developing effective schools (Gamero-Burón & Lassibille, 2018). Teacher leaders recognize that a strong relationship with their principal is meaningful. Teachers who perform better in teaching should receive support from their school principals

Recommendations

Therefore, based on the results of the current research, it can be suggested that some steps should be taken to better support the professional development of teachers. The leadership behavior of school principals has an impact on the professional development of teachers. Therefore, it is very important for school principals to use their leadership behaviors appropriately in order to create an open and healthy school climate where teachers can easily and openly express their opinions and participate in decision-making processes according to their areas of expertise.