

Yöneticilerin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi

Zafer Daşdemir¹ Süheyla Çolak² Barış Kösedenez³ Didem Yıldız⁴

Saime Canöztürk⁵ Gürsel Yıldırım⁶ Gülseren Yolcu Üşme⁷

Atıf/Reference: Daşdemir, Z., Çolak, S., Kösedenez, B., Yıldız, D., Canöztürk, S., Yıldırım, G. ve Yolcu Üşme, G. (2023). Yöneticilerin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 627-633.

Özet

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma yöntemi olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 74,6'sının kadın olduğu; % 80,1'inin lisans mezunu olduğu ve % 28,9'unun 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, mesleki profesyonellik ölçeği aritmetik ortalaması 4,15±0,61 ve dönüşümlü liderlik ölçeği aritmetik ortalaması 3,61±0,85 çıktığı ve ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algılarında farklılık çıkmamıştır. Buna göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algıları kadın ve erkeğe göre değişmemektedir. Yine mesleki profesyonellik algıları mesleki deneyim gruplarına göre değişmemektedir. Ancak dönüşümlü liderlik ile mesleki deneyim arasında istatistiksel olarak anlamlı fark çıkmıştır. Buna göre 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin algılarına göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algılarında farklılık çıkmamıştır. Buna göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algıları lisans ve lisansüstüne göre değişmemektedir. Son olarak, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin dönüşümlü liderlik ile mesleki profesyonellik arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Dönüşümcü liderlik, mesleki profesyonellik, öğretmen.

Examining the Relationship Between Transformational Leadership Characteristics of Administrators and Teachers' Professionalism According to Teachers' Opinions

Abstract

In this research, according to the opinions of the teachers; It was aimed to examine the relationship between the transformational leadership characteristics of managers and the professionalism of teachers. Relational scanning model was used as the research method. 74.6% of the teachers participating in the research were women;

¹ Müdür Yardımcısı; Atatürk İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-7156-0123>; zaferdas_36@hotmail.com;

² Öğretmen; Silivri Gazi İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-5228-8670>; shylpyrz32@hotmail.com;

³ Öğretmen; Şehit İdari Ataşe Çağlar Yücel MTAL, <https://orcid.org/0009-0009-9559-4203>; bkosedenez@gmail.com;

⁴ Okul Müdürü; Hacı Bektaş Veli Özel Eğitim Meslek Okulu, <https://orcid.org/0009-0002-1695-5365>; ddmyldz80@gmail.com;

⁵ Okul Müdürü; Yukarıkaraman Perge Rotary İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0002-7289-232X>; saimecanozturk0@gmail.com;

⁶ Müdür Yardımcısı; Yukarıkaraman Perge Rotary İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0003-1512-3150>; enes2688@hotmail.com;

⁷ Müdür Yardımcısı; İlhan Onat İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0003-3579-7235>; gs76.yolcu@gmail.com;

It was determined that 80.1% had a bachelor's degree and 28.9% had 6-10 years of professional experience. In addition, it is seen that the arithmetic mean of the professionalism scale is 4.15 ± 0.61 and the arithmetic mean of the transformational leadership scale is 3.61 ± 0.85 , which is above the average. As a result of the analysis; According to teachers' perceptions, there was no difference in the perceptions of rotational leadership and professional professionalism. Accordingly, perceptions of rotational leadership and professional professionalism do not differ between men and women. Again, perceptions of professional professionalism do not vary according to professional experience groups. However, there was a statistically significant difference between rotational leadership and professional experience. Accordingly, the transformational leadership perceptions of teachers with 11-15 years, 16-20 years and 21 years and above of professional experience were higher than teachers with 6-10 years of professional experience. On the other hand, according to teachers' perceptions, there was no difference in the perceptions of rotational leadership and professional professionalism. Accordingly, perceptions of transformational leadership and professional professionalism do not change according to undergraduate and graduate degrees. Finally, there is no significant relationship between the transformational leadership and professionalism of the teachers in the study.

Keywords: Transformational leadership, professional professionalism, teacher.

1. Giriş

Liderliğin özü, diğer insanları etkileme ve motive etme yeteneğidir. Etkili liderler takipçilerini nasıl heyecanlandırır ve hareket tarzlarına nasıl değiştirir? Araştırmalar, takipçi tutumları, motivasyon ve performansla ilgili çok çeşitli liderlik özelliklerini ve stillerini ortaya çıkarmıştır. Etkili bir yaklaşım, tam kapsamlı liderlik modelidir. Buna göre, işlemsel liderler sosyal değişim yoluyla liderlik eder; Örneğin, yaratıcı fikirler ve üretkenlik için ödüller ve takdirler vererek liderlik ederler. Buna karşılık, dönüşümcü liderler, takipçilerine bireysel ilgi gösteren ve onlara ellerinden gelenin en iyisini yapmaları ve kendi liderlik becerilerini geliştirmeleri için ilham veren kişilerdir (Bass & Riggio, 2006). Daha yakın tarihli araştırmalar, etkili liderlerin aynı zamanda araçsal liderlik gösterdiğini gösterse de, meta-analizler, dönüşümcü liderlerle etkileşime giren çalışanların daha memnun, motive olduklarını ve daha iyi performans gösterdiklerini açıkça göstermiştir (Hoch, Bommer, Dulebohn, & Wu, 2018). Bununla birlikte, belirsiz olan şey, dönüşümcü liderlerin etkilerini nasıl kazandıkları (yani hangi çalışan davranışları aracılığıyla) ve takipçilerini işlerine katılmaya motive ettikleridir.

Dönüşümcü liderlik, karizma, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve/veya bireyselleştirilmiş değerlendirme yoluyla takipçilerini grup ve kişisel hedefler için çaba göstermeye motive eden bir liderin sürecini ifade eder. Karizma veya idealize edilmiş etki, takipçilerin net bir vizyon ve amaç sağlayan ve olumlu bir rol model olarak hizmet eden liderlerine olan hayranlığını ifade eder. Karizmatik liderler sembolik olarak iletişim kurar ve takipçilerini vizyonlarının organizasyon için parlak bir gelecek gerektirdiğine ikna eder (Antonakis, 2012). İlham verici motivasyon, liderlerin takipçilerine iddialı hedeflere ulaşmaları için ilham verme ve motive etme yeteneğidir. Liderler, iyimserlikleri ve coşkuları sayesinde takipçilerine başarılı olacaklarından emin olmaları için ilham verir. Üçüncü boyut olan entelektüel uyarım, takipçilerin varsayımlarına meydan okumayı ve takipçilerden eleştiri olmadan fikir istemeyi içerir. Bu liderlik biçimini uygulayan liderler, takipçilerin engelleri ve sorunları çerçeveleme ve düşünme şeklini değiştirmeye yardımcı olur. Son olarak, bireysel düşünce, liderlerin güçlü yönlerini kullanarak potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaları için takipçilerine destek ve koçluk, etkileşim sıklığı ve yardım sunmalarını ifade eder. Bu liderlik biçimini kullanan liderler, bireysel ihtiyaç ve istekleri göz önünde bulundurur ve her takipçinin benzersiz olduğunu kabul eder. Bu nedenle, dönüşümcü liderlik, takipçileri "dönüştürme" ve işe bağlılıklarını olumlu yönde etkileme potansiyeline sahip bir dizi lider davranışını içerir.

Öğretmen profesyonelliği kavramlarını değişen tarihsel, politik ve sosyal bağlamlarla ilişkili olarak konumlandırmak önemlidir, çünkü birden fazla anlam zamanla ve rakip paydaş grupları ve onların çıkarları arasındaki çekişmelerle değişmiş ve gelişmiştir (Hilferty, 2008). Profesyonellik kavramı farklı anlamlarda kullanılmaktadır ve tanımlanması biraz zordur. Örneğin, günlük dilde gönüllü olarak yapmak yerine, genellikle karşılığında para ödenen bir faaliyeti ifade etmek için kullanılır. Terim aynı zamanda meslek gruplarının saygınlık açısından statülerini sınıflandırmak için de kullanılmaktadır (Kennedy, 2007). İş dünyasında profesyonellik genellikle "başarı" ile eş anlamlı olarak kullanılmakta veya belirli mesleklerde bireylerden beklenen davranışları ifade etmektedir (Tichenor & Tichenor, 2005).

Günümüzün rekabetçi çalışma koşullarında, tüm meslekler için belirli standartlara ve kıyaslama kriterlerine ulaşma ve geliştirme ihtiyacı artmıştır. Standartlar, kuruluşların güvenle sistem, politika ve prosedürler oluşturmasına olanak tanıyan profesyonel bir "en iyi uygulama" prosedürleri ortamı yaratır; aynı zamanda yüksek

operasyonel kaliteyi de garanti ederler (Krishnaveni & Anitha, 2007). Bu olgu, diğer örgütlerdeki diğer meslek grupları gibi öğretmenlerin de meslek standartlarının ve niteliklerinin çağdaş gelişmelere uyum sağlayacak şekilde geliştirilmesini gündeme getirmektedir. Bu noktada iş hayatında etkililiğin temel unsurlarından biri olarak kabul edilen profesyonellik kavramı ön plana çıkmaktadır.

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. 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	Kadın	214	74.6
	Erkek	73	25.4
Yaş Grubu	26-30 yaş arası	41	13.5
	31-40 yaş arası	139	45.9
	41-50 yaş arası	80	26.4
	51 ve üstü	43	14.2
Öğrenim Durumu	Lisans	230	80.1
	Yüksek Lisans	57	19.9
Mesleki Deneyimi	6-10 yıl	83	28.9
	11-15 yıl	56	19.5
	16-20 yıl	78	27.2
	21 yıl ve üzeri	70	24.4
	Toplam	303	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 74,6’sının kadın olduğu; % 80,1’inin lisans mezunu olduğu ve % 28,9’unun 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplamada, öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ölçeği Yılmaz ve Altinkurt (2014) tarafından geliştirilmiş ve 24 maddeden oluşmaktadır. İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik stilini belirlemek için Multifactor Leadership Questionnaire 5 – x short (MLQ) kullanılmıştır. Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir. 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
Dönüşümlü liderlik ölçeği	287	1.20	4.90	3.6132	.85114	-.704	.144	-.059	.287
Mesleki profesyonellik ölçeği	285	1.08	5.00	4.1517	.60888	-1.461	.144	1.471	.288

p < .05

Dönüşümlü liderlik ile mesleki profesyonellik ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’ e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda dönüşümlü liderlik ile mesleki profesyonellik ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca, mesleki profesyonellik ölçeği aritmetik ortalaması 4,15±0,61 ve dönüşümlü liderlik ölçeği aritmetik ortalaması 3,61±0,85 çıktığı ve ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Dönüşümlü Liderlik ile Mesleki Profesyonelliğinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Dönüşümlü liderlik ölçeği	Kadın	214	3.6014	.80211	-.364	106.328	.716
	Erkek	73	3.6479	.98624			
Mesleki profesyonellik ölçeği	Kadın	213	4.1615	.56412	.467	283	.641
	Erkek	72	4.1227	.72910			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda; dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algılarında farklılık çıkmamıştır. Buna göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algıları kadın ve erkeğe göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Dönüşümlü Liderlik ile Mesleki Profesyonelliğinin Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Dönüşümlü liderlik ölçeği	6-10 yıl	83	3.3024	.85885	Gruplar arası Grup içi Toplam	12.168 195.022 207.190	3 283 286	4.056 .689	5.886	.001*
	11-15 yıl	56	3.6527	.83423						
	16-20 yıl	78	3.8154	.81337						
	21 yıl ve üzeri	70	3.7250	.81043						
	Total	287	3.6132	.85114						
Mesleki profesyonellik ölçeği	6-10 yıl	82	4.1664	.56581	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.130 104.158 105.288	3 281 284	.377 .371	1.016	.386
	11-15 yıl	56	4.0275	.59072						
	16-20 yıl	78	4.2030	.54615						
	21 yıl ve üzeri	69	4.1769	.72829						
	Total	285	4.1517	.60888						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; mesleki profesyonellik algıları mesleki deneyim gruplarına göre değişmemektedir. Ancak dönüşümlü liderlik ile mesleki deneyim arasında istatistiksel olarak anlamlı fark çıkmıştır. Bu farkın tespitinde posthoc analizlerinden LSD ye göre 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip öğretmenlerin dönüşümlü liderlik algıları 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik ölçeği ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Dönüşümlü Liderlik ile Mesleki Profesyonelliğinin Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Dönüşümlü liderlik ölçeği	Lisans	230	3.5737	.83565	-1.585	285	.114
	Yüksek Lisans	57	3.7728	.90104			
Mesleki profesyonellik ölçeği	Lisans	228	4.1842	.53115	1.386	67.431	.170
	Yüksek Lisans	57	4.0215	.84559			

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların öğrenim durumuna göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda; dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algılarında farklılık çıkmamıştır. Buna göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algıları lisans ve lisansüstüne göre değişmemektedir.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Dönüşümlü liderlik ölçeği	287	3.6132	.85114	1	.103
2 Mesleki profesyonellik ölçeği	287	4.1517	.60888		1

**p <.01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin dönüşümlü liderlik ile mesleki profesyonellik arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır (r: .103; p <.01).

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 74,6'sının kadın olduğu; % 80,1'inin lisans mezunu olduğu ve % 28,9'unun 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, mesleki profesyonellik ölçeği aritmetik ortalaması 4,15±0,61 ve dönüşümlü liderlik ölçeği aritmetik ortalaması 3,61±0,85 çıktığı ve ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algılarında farklılık çıkmamıştır. Buna göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algıları kadın ve erkeğe göre değişmemektedir. Yine mesleki profesyonellik algıları mesleki deneyim gruplarına göre değişmemektedir. Ancak dönüşümlü liderlik ile mesleki deneyim arasında istatistiksel olarak anlamlı fark çıkmıştır. Bu farkın tespitinde posthoc analizlerinden LSD ye göre 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin algılarına göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algılarında farklılık çıkmamıştır. Buna göre dönüşümlü liderlik ve mesleki profesyonellik algıları lisans ve lisansüstüne göre değişmemektedir. Son olarak, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin dönüşümlü liderlik ile mesleki profesyonellik arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Dönüşümcü liderliğin temel amacı, takipçileri kendilerine liderlik etmeye motive etmektir. Dönüşümcü liderler, takipçilerini yaratıcı ve bağımsız düşünmeye zorlar ve çalışanları geliştirerek, teşvik ederek ve güçlendirerek proaktif davranışı teşvik eder (Schmitt, Den Hartog, & Belschak, 2016).

Akademik tartışmalarda öğretmen profesyoneliğine yönelik farklı yaklaşımlar ışığında, öğretmen profesyoneliğine ve öğretmenlik statüsüne yüklenen anlamların dinamik bir nitelik taşıdığı açıktır. Bu dinamizm siyasal ve toplumsal değişimlerden kaynaklanmakta ve öğretmenlik mesleğinin tarihsel bağlamda anlam ve statüsünün değişmesine neden olmaktadır. Öğretmen profesyoneliğinin çağdaş yorumlarının anlamı, öğretmenlerin son zamanlarda çoklu baskılarla, yoğun iş talepleriyle ve daha fazla mesleki kontrolle karşı karşıya kalması anlamında önceki kavramlardan farklılaşmıştır.

Tartışmalardan, terimin kavramsallaştırılması konusunda bir uzlaşmadan söz edemeyeceğimiz sonucuna varılabilir. Öte yandan bugüne kadar yapılan bilimsel tartışmalar dikkate alındığında “öğretmen profesyoneliği”, mesleki formasyona dayalı öğretmenlik mesleğinde en yüksek standartlara ulaşmayı amaçlayan, sosyolojik, ideolojik ve eğitimsel boyutlarıyla profesyonel bir çalışma alanı olarak yorumlanabilir. Eğitim alanındaki hakim söylemler, öğretmen profesyoneliğinin, öğretmenlerin çalışmalarının kalite ve standartlarını ve kamusal imajını iyileştirmekle ilişkili olduğunu göstermektedir. Öğretmen profesyoneliğinin eğitimde belirli standartların karşılanması anlamına geldiği ve yeterlilikle ilgili olduğu anlamında çoklu yaklaşımlar yaygındır. Ancak öğretmenlik mesleği kavramının anlamı ve statüsü, çeşitli alanlarda oldukça sorunlu ve kutuplaşmış olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada, Whitty'nin (2000) belirttiği gibi, yirmi birinci yüzyıldaki öğretmen profesyoneliğiyle ilgili farklı konuları, herhangi birini profesyoneliğin özcü tanımına uygun olarak görmek

yerine, öğretmen profesyonelizminin rakip versiyonları olarak görmek muhtemelen en iyisidir.

Kaynakça

- Antonakis, J. (2012). Transformational and charismatic leadership. *The nature of leadership*, 256-288.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. *Journal of leadership*.
- Cemaloğlu, N. (2007). Dönüşümcü Liderlik. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi* , 77-87.
- Hilferty, F. (2008). Teacher professionalism and cultural diversity: skills, knowledge and values for a changing Australia. *The Australian Educational Researcher*, 53-70.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of management*, 501-529.
- Kennedy, A. (2007). Continuing professional development (CPD) policy and the discourse of teacher professionalism in Scotland. *Research Papers in Education*, 95-111.
- Krishnaveni, R., & Anitha, J. (2007). Educators' professional characteristics. *Quality Assurance in Education*, 149-161.
- Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2016). Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain. *Journal of occupational and organizational psychology*, 588-610.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Tichenor, M. S., & Tichenor, J. M. (2005). Understanding teachers' perspectives on professionalism. . *ERIC*.
- Whitty, G. (2000). Teacher professionalism in new times. *Journal of In-Service Education*, 281-295.
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 332-345.

EXTENDED ABSTRACT

In this research, according to the opinions of the teachers; It was aimed to examine the relationship between the transformational leadership characteristics of managers and the professionalism of teachers. 74.6% of the teachers participating in the research were women; It was determined that 80.1% had a bachelor's degree and 28.9% had 6-10 years of professional experience. In addition, it is seen that the arithmetic mean of the professionalism scale is 4.15 ± 0.61 and the arithmetic mean of the transformational leadership scale is 3.61 ± 0.85 , which is above the average.

As a result of the analysis; According to teachers' perceptions, there was no difference in the perceptions of rotational leadership and professional professionalism. Accordingly, perceptions of rotational leadership and professional professionalism do not differ between men and women. Again, perceptions of professional professionalism do not vary according to professional experience groups. However, there was a statistically significant difference between rotational leadership and professional experience. In determining this difference, posthoc analyzes showed that, according to LSD, the transformational leadership perceptions of teachers with 11-15 years, 16-20 years and 21 years and more of professional experience were higher than teachers with 6-10 years of professional experience. On the other hand, according to teachers' perceptions, there was no difference in the perceptions of rotational leadership and professional professionalism. Accordingly, perceptions of transformational leadership and professional professionalism do not change according to undergraduate and graduate degrees. Finally, there is no significant relationship between the transformational leadership and professionalism of the teachers in the study.

The main goal of transformational leadership is to motivate followers to lead themselves. Transformational

leaders challenge followers to think creatively and independently and encourage proactive behavior by developing, encouraging, and empowering employees (Schmitt, Den Hartog, & Belschak, 2016).

In the light of different approaches to teacher professionalism in academic discussions, it is clear that the meanings attributed to teacher professionalism and teaching status have a dynamic nature. This dynamism results from political and social changes and causes the meaning and status of the teaching profession to change in the historical context. The meaning of contemporary interpretations of teacher professionalism has differed from earlier concepts in the sense that teachers have recently faced multiple pressures, intense work demands, and greater professional control.

From the discussions, it can be concluded that we cannot speak of a consensus on the conceptualization of the term. On the other hand, considering the scientific discussions to date, "teacher professionalism" can be interpreted as a professional field of work with its sociological, ideological and educational dimensions, aiming to reach the highest standards in the teaching profession based on professional formation. Dominant discourses in the field of education indicate that teacher professionalism is associated with improving the quality and standards of teachers' work and their public image. Multiple approaches are common in the sense that teacher professionalism means meeting certain standards in education and is related to competence. However, the meaning and status of the concept of the teaching profession is considered highly problematic and polarized in various fields. At this point, as Whitty (2000) notes, it is probably best to view the different positions on teacher professionalism in the twenty-first century as competing versions of teacher professionalism, rather than seeing any of them as conforming to an essentialist definition of professionalism.