

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

Ortaokul Öğretmenlerinde Mesleki Tatminin Öğretmen Liderliği Üzerine Etkisi

The Impact of Job Satisfaction on Teacher Leadership among Secondary School Teachers

Suat PEKİNCE¹ Abdullah EKİZ² Yeter Hülya EKİZ³ Soner AKKAYA⁴
Sevgül TOLUNBİKE⁵ Mustafa AKTÜRK⁶ Harun YILDIRIM⁷¹MEB, suatpekince@hotmail.com, ORCID: 0009-0009-5760-9873²MEB, aekiz05@gmail.com, ORCID: 0009-0001-6619-1028³MEB, hekizy@gmail.com, ORCID: 0009-0000-8710-8329⁴MEB, squall_soner@hotmail.com, 0009-0008-4420-9611⁵MEB, sezenkurban67@hotmail.com, 0009-0003-4751-9520⁶MEB, mustafaaktrk34@gmail.com, 0009-0004-5132-8513⁷MEB, harun_yldrm@hotmail.com, 0009-0006-6758-6415

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:

Mesleki Tatmin
Öğretmen Liderliği
Eğitim Yönetimi
Ortaokul Öğretmenleri

ÖZ

Bu araştırma, Ankara'daki ortaokul öğretmenlerinin mesleki tatmin düzeylerinin öğretmen liderliği üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılan çalışmada, 246 öğretmenin mesleki tatmin düzeyleri ve liderlik davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Veriler, Öğretmen Mesleki Tatmin Ölçeği ve Öğretmen Liderliği Ölçeği ile toplanmıştır. Bulgular, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu göstermektedir (ortalama puan 95.45). Mesleki tatmin ile öğretmen liderliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0.56$, $p<0.001$). Regresyon analizi, mesleki tatmindeki her bir birimlik artışın, öğretmen liderliği puanında 0.45 birimlik artışa yol açtığını göstermektedir ($B=0.45$, $p<0.001$). Mesleki tatminin alt boyutları incelendiğinde, yönetsel özelliklerin öğretmen liderliği üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu görülmüştür ($B=0.28$, $p<0.001$). Bu bulgu, öğretmenlerin yönetsel süreçlere daha fazla katılımının liderlik davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerinin öğretmen liderliği üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Mesleki tatmindeki artış, öğretmenlerin liderlik davranışlarını güçlendirerek eğitim süreçlerinde daha etkili bir rol almalarına katkı sağlamaktadır.

ARTICLE INFO

Keywords:

Professional Satisfaction
Teacher Leadership
Educational Management
Secondary School Teachers

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of the professional satisfaction levels of secondary school teachers in Ankara on teacher leadership. In the study conducted using the descriptive and relational screening model, the relationships between the professional satisfaction levels and leadership behaviors of 246 teachers were examined. Data were collected with the Teacher Professional Satisfaction Scale and the Teacher Leadership Scale. The findings show that the professional satisfaction levels of teachers are generally at a moderate level (mean score 95.45). A positive and significant relationship was found between professional satisfaction and teacher leadership ($r=0.56$, $p<0.001$). Regression analysis shows that each unit increase in professional satisfaction leads to a 0.45 unit increase in teacher leadership score ($B=0.45$, $p<0.001$). When the sub-dimensions of professional satisfaction are examined, it is seen that the effect of administrative characteristics on teacher leadership is higher ($B=0.28$, $p<0.001$). This finding shows that teachers' greater participation in administrative processes positively affects their leadership behaviors. As a result, it was determined that teachers' professional satisfaction levels have a significant and positive effect on teacher leadership. The increase in professional satisfaction strengthens teachers' leadership behaviors and contributes to their taking a more effective role in educational processes.

1 GİRİŞ

Eğitim yönetimi, okulların etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesini sağlamak amacıyla yapılan planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini kapsamaktadır. Eğitim yönetiminde öğretmenlerin rolü büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin mesleki tatmini ve liderlik davranışları, eğitim yönetiminin başarısında kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim öğretmenlerinin mesleki tatmin düzeylerini ve bu tatminin liderlik davranışlarına olan etkisini incelemektir.

1.1 Öğretmenlerin Mesleki Tatmini

Mesleki tatmin, bireyin yaptığı işten duyduğu memnuniyet ve işine karşı olan tutumu olarak tanımlanır (Spector, 1997). Öğretmenlerin mesleki tatmini, iş performanslarını, öğrenci başarılarını ve genel okul iklimini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Öğretmenlerin iş tatmini, eğitim yönetimi ve okul liderliği konularında yapılan birçok çalışmada ele alınmıştır. Örneğin, Dinham ve Scott (1998), öğretmenlerin mesleki tatmininin öğrenci başarısı, okul kültürü ve öğretim kalitesi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin mesleki tatmini, onların işlerine daha fazla bağlılık göstermelerine ve eğitim sürecine daha fazla katkıda bulunmalarına yol açmaktadır (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006).

Mesleki tatminin, öğretmenlerin iş performansı üzerindeki etkisi de çeşitli çalışmalarla ortaya konulmuştur. Örneğin, Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001), iş tatmininin iş performansı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin iş tatmini, onların öğretim kalitesini artırmakta ve öğrencilerle olan etkileşimlerini olumlu yönde etkilemektedir (Klassen & Chiu, 2010). Ayrıca, mesleki tatminin yüksek olduğu durumlarda, öğretmenlerin iş streslerinin azaldığı ve işyerine olan bağlılıklarının arttığı görülmektedir (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

1.2 Mesleki Tatmin ve Liderlik Davranışları

Mesleki tatminin liderlik davranışları üzerindeki etkisi, eğitim yönetimi alanında önemli bir araştırma konusu olmuştur. Mesleki tatmini yüksek olan öğretmenler, liderlik rollerini üstlenme konusunda daha istekli ve motive olmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin okuldaki liderlik davranışlarını olumlu yönde etkiler (Northouse, 2018). Ayrıca, mesleki tatmini yüksek olan öğretmenler, eğitim yönetimi süreçlerine daha aktif katılım gösterirler ve bu süreçlerde daha etkili olurlar (Yukl, 2013).

Mesleki tatmin ve liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, tatmin düzeyinin öğretmenlerin liderlik rollerini üstlenmelerinde önemli bir belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, Blase ve Blase (1999), öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerinin, onların liderlik davranışlarını ve okuldaki etkinliklerini artırdığını belirtmiştir. Mesleki tatminin yüksek olduğu durumlarda, öğretmenlerin liderlik davranışları da daha olumlu ve etkili olmaktadır (Hallinger & Heck, 1998).

Öğretmenlerin mesleki tatmini, onların işlerine olan bağlılıklarını, motivasyonlarını ve genel iş performanslarını olumlu yönde etkiler. Mesleki tatminin yüksek olduğu durumlarda, öğretmenlerin iş performanslarının arttığı ve öğrenci başarılarının yükseldiği gözlemlenmiştir (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Dinham ve Scott (1998), öğretmenlerin mesleki tatmininin, okul kültürü ve öğretim kalitesi üzerinde de önemli bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki tatminin yüksek olduğu durumlarda, öğretmenler işlerine daha fazla bağlılık göstermekte ve eğitim sürecine daha fazla katkıda bulunmaktadır.

1.3 Liderlik Davranışları

Liderlik davranışları, öğretmenlerin eğitim yönetimi süreçlerine aktif katılımını ve okuldaki liderlik rollerini üstlenmelerini ifade eder. Öğretmen liderliği, okul yönetimi ile işbirliği içinde çalışarak okulun hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacıyla çeşitli liderlik rollerini üstlenen öğretmenlerin davranışlarını kapsar (Katzenmeyer & Moller, 2009). Öğretmen liderliği, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklerken, aynı zamanda öğrenci başarısını da artırmaktadır (York-Barr & Duke, 2004). Liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş tatmini ile ilişkili olduğu ve bu davranışların öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını artırdığı çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (Leithwood & Jantzi, 2000; Harris & Muijs, 2005).

Öğretmen liderliği çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Transformasyonel liderlik, öğretmenlerin işlerinde daha motive olmalarını sağlayarak, onların mesleki tatmin düzeylerini artırmaktadır (Bass & Avolio, 1994). Transformasyonel liderler, öğretmenlerin vizyonlarını ve hedeflerini şekillendirerek, onları daha yüksek performans göstermeye teşvik ederler (Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 1999). Ayrıca, dağıtımçı liderlik

modeli, öğretmenlerin liderlik rollerini paylaşmalarını ve okuldaki liderlik yükünü dağıtmalarını teşvik eder (Spillane, Halverson, & Diamond, 2001). Bu model, öğretmenlerin liderlik becerilerini geliştirmelerine ve mesleki tatminlerini artırmalarına yardımcı olmaktadır.

Öğretmen liderliği, eğitim yönetiminde önemli bir role sahiptir. Öğretmenlerin liderlik becerilerini geliştirmeleri, okulların performansını artırmakta ve öğrenci başarılarını yükseltmektedir (Barth, 2001). Öğretmen liderliği, okullarda pozitif bir değişim yaratmak ve öğretmenlerin iş tatminini artırmak için etkili bir strateji olarak kabul edilmektedir (Lieberman & Miller, 2004). Ayrıca, öğretmen liderliği, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunarak, onların daha yüksek motivasyon ve tatmin seviyelerine ulaşmalarını sağlar (Harris & Lambert, 2003).

Öğretmen liderliği, öğretmenlerin okul yönetimi ile işbirliği içinde çalışarak okulun hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacıyla çeşitli liderlik rollerini üstlenmelerini kapsar (Katzenmeyer & Moller, 2009). Öğretmen liderliği, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklerken, aynı zamanda öğrenci başarısını da artırmaktadır (York-Barr & Duke, 2004). Liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş tatmini ile ilişkili olduğu ve bu davranışların öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını artırdığı çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (Leithwood & Jantzi, 2000; Harris & Muijs, 2005).

Öğretmen liderliği çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Transformasyonel liderlik, öğretmenlerin işlerinde daha motive olmalarını sağlayarak, onların mesleki tatmin düzeylerini artırmaktadır (Bass & Avolio, 1994). Transformasyonel liderler, öğretmenlerin vizyonlarını ve hedeflerini şekillendirerek, onları daha yüksek performans göstermeye teşvik ederler (Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 1999). Dağıtımçı liderlik modeli ise öğretmenlerin liderlik rollerini paylaşmalarını ve okuldaki liderlik yükünü dağıtmalarını teşvik eder (Spillane, Halverson, & Diamond, 2001). Bu model, öğretmenlerin liderlik becerilerini geliştirmelerine ve mesleki tatminlerini artırmalarına yardımcı olmaktadır.

1.4 Eğitim Yönetimi ve Öğretmenlerin Rolü

Eğitim yönetimi süreçlerinde öğretmenlerin rolü, sadece sınıf içi öğretimle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda okul yönetimi ve karar alma süreçlerine de aktif katılımı içermektedir. Öğretmenlerin bu süreçlere katılımı, okulun genel başarısını ve eğitim kalitesini artıran önemli bir faktördür (Day, 2000). Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımı, onların mesleki tatminini ve işlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin liderlik davranışlarını geliştirmelerini ve eğitim yönetimi süreçlerine daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamaktadır (Spillane, Halverson, & Diamond, 2001).

Öğretmenlerin eğitim yönetimi süreçlerine katılımı, onların mesleki tatmin düzeylerini artırmakta ve okulun genel performansını iyileştirmektedir. Day ve Leithwood (2007), öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımının, onların iş tatminini ve motivasyonunu artırdığını belirtmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin eğitim yönetimi süreçlerindeki katılımı, okul kültürünü olumlu yönde etkileyerek, öğrenci başarısını da artırmaktadır (Fullan, 2001).

Eğitim yönetimi süreçlerinde öğretmenlerin katılımı, okulun genel başarısını ve eğitim kalitesini artıran önemli bir faktördür (Day, 2000). Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımı, onların mesleki tatminini ve işlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin liderlik davranışlarını geliştirmelerini ve eğitim yönetimi süreçlerine daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamaktadır (Spillane, Halverson, & Diamond, 2001).

Mesleki tatmin, öğretmenlerin yaptığı işten duyduğu memnuniyet ve işine karşı olan olumlu tutumu ifade eder (Spector, 1997). Bu tatmin düzeyi, öğretmenlerin iş performanslarını, öğrenci başarılarını ve genel okul iklimini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Aynı zamanda, öğretmen liderliği, öğretmenlerin okul yönetimi süreçlerine aktif katılımını ve okuldaki liderlik rollerini üstlenmelerini ifade eder. Bu iki kavram, öğretmenlerin mesleki yaşamlarında büyük önem taşır ve birbirleriyle yakından ilişkilidir.

1.5 Mesleki Tatmin ve Öğretmen Liderliği İlişkisi

Mesleki tatmin ve öğretmen liderlik davranışları arasındaki ilişki, öğretmenlerin eğitim yönetimi süreçlerine katılımını ve okuldaki liderlik rollerini üstlenmelerini etkileyen önemli bir faktördür. Mesleki tatmini yüksek olan öğretmenler, liderlik rollerini üstlenme konusunda daha istekli ve motive olmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin okuldaki liderlik davranışlarını olumlu yönde etkiler (Northouse, 2018). Transformasyonel liderlik, öğretmenlerin işlerinde daha motive olmalarını sağlayarak, onların mesleki

tatmin düzeylerini artırmaktadır (Bass & Avolio, 1994). Leithwood ve Jantzi (2000), transformatif liderliğin öğretmenlerin mesleki tatminini artırdığını ve bu liderlik tarzının öğretmenlerin okuldaki liderlik davranışlarını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Dağıtımçı liderlik modeli ise öğretmenlerin liderlik rollerini paylaşmalarını ve okuldaki liderlik yükünü dağıtmalarını teşvik eder (Spillane, Halverson, & Diamond, 2001). Harris (2003), dağıtımçı liderliğin, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerini olumlu yönde etkilediğini ve bu liderlik tarzının, öğretmenlerin okuldaki karar alma süreçlerine daha aktif katılım göstermelerini sağladığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin mesleki tatmini, onların liderlik davranışlarını doğrudan etkiler. Mesleki tatmini yüksek olan öğretmenler, liderlik rollerini daha istekli ve motive bir şekilde üstlenirler. Bu durum, öğretmenlerin okuldaki liderlik davranışlarını ve eğitim yönetimi süreçlerine katılımlarını olumlu yönde etkiler (Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 1999). Ayrıca, mesleki tatmini yüksek olan öğretmenler, okul kültürüne daha fazla katkıda bulunarak, liderlik rollerini daha etkin bir şekilde üstlenirler (Peterson & Deal, 1998).

1.6 Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu araştırma, ortaokul öğretmenlerinin mesleki tatmin düzeylerini ve bu tatminin liderlik davranışlarına olan etkisini değerlendirerek, eğitim yönetimi süreçlerine olan katkılarını incelemeyi amaçlamaktadır. Mesleki tatmin ve liderlik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi, eğitim yönetimi süreçlerinde öğretmenlerin daha etkin bir rol oynamalarını sağlamak için önemli bilgiler sunacaktır. Ayrıca, bu araştırma, öğretmenlerin mesleki tatminini artırmak ve liderlik davranışlarını geliştirmek için eğitim yöneticilerine ve politika yapıcılara öneriler sunmayı hedeflemektedir.

2 YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ortaokul öğretmenlerinin mesleki tatmin düzeylerinin öğretmen liderliği üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan betimsel ve ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Betimsel araştırma modeli, belirli bir grubun özelliklerini tanımlamak ve mevcut durumları ortaya koymak için kullanılırken, ilişkisel tarama modeli ise iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri incelemeye odaklanmaktadır (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Araştırmanın temel amacı, ortaokul öğretmenlerinin mesleki tatmin düzeylerinin öğretmen liderliği üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

- Ortaokul öğretmenlerinin mesleki tatmin düzeyleri ile öğretmen liderliği davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Mesleki tatmin düzeyi yüksek olan öğretmenlerin liderlik davranışları daha olumlu ve etkili olacaktır.

2.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Ankara ilindeki ortaokullarda görev yapan tüm öğretmenler oluşturmaktadır. Ankara ili, çeşitli sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklere sahip ortaokulların bulunduğu, geniş bir öğretmen kitlesine sahip bir bölgedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda, bu evren içinden belirli bir örneklem seçilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 246 ortaokul öğretmeni üzerinden veri toplanmıştır. Araştırmanın katılımcılarına ait demografik özellikler aşağıdaki tabloda sunulmaktadır. Bu tablo, katılımcıların cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve eğitim durumu gibi demografik değişkenlere göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Demografik Özellikler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	120	48.8
Kadın	126	51.2
Yaş		
20-29	45	18.3
30-39	90	36.6
40-49	75	30.5
50 ve üzeri	36	14.6
Mesleki Deneyim		
1-5 yıl	40	16.3
6-10 yıl	70	28.5
11-15 yıl	60	24.4
16-20 yıl	50	20.3
21 yıl ve üzeri	26	10.5
Eğitim Durumu		
Lisans	196	79.7
Yüksek Lisans	50	20.3

Toplam 246 ortaokul öğretmeninden elde edilen verilere göre, katılımcıların %51,2'si kadın, %48,8'i erkektir. Yaş dağılımına bakıldığında, en büyük grubu %36,6 ile 30-39 yaş arası öğretmenler oluştururken, en küçük grubu %14,6 ile 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler oluşturmaktadır. Mesleki deneyim açısından, öğretmenlerin %28,5'i 6-10 yıl arası deneyime sahipken, %10,5'i 21 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Eğitim durumu açısından, katılımcıların %79,7'si lisans, %20,3'ü yüksek lisans derecesine sahiptir.

2.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin mesleki tatmin düzeylerinin öğretmen liderliği üzerindeki etkisini incelemek amacıyla iki ana veri toplama aracı kullanılmıştır: Öğretmen Mesleki Tatmin Ölçeği (ÖMTÖ) ve Öğretmen Liderliği Ölçeği (ÖLÖ). Her iki ölçek de öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerini ve liderlik davranışlarını ölçmek için geliştirilmiş ve geçerlilik ile güvenilirlik çalışmaları yapılmış ölçeklerdir.

Öğretmen Mesleki Tatmin Ölçeği (ÖMTÖ): Öğretmen Mesleki Tatmin Ölçeği, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir araçtır. Bu ölçek, 32 maddeden oluşmakta ve üç alt boyutu bulunmaktadır: Kişisel Özellikler, Yönetimsel Özellikler ve Mesleki Özellikler. Her bir alt boyut, öğretmenlerin mesleki tatminlerini belirli bir perspektiften değerlendirmektedir. Ölçeğin puanlaması, 1 (hiç memnun değilim) ile 5 (çok memnunum) arasında değişen Likert tipi bir ölçek üzerinden yapılmaktadır. Ölçekten alınacak en düşük puan 32, en yüksek puan ise 160'tır. Bu kapsamda, 32-74 arası puan "düşük düzeyde tatmin", 75-117 arası "orta düzeyde tatmin" ve 118-160 arası ise "yüksek düzeyde tatmin" olarak değerlendirilmiştir (Şener & Çoban, 2020).

Öğretmen Liderliği Ölçeği (ÖLÖ): Öğretmen Liderliği Ölçeği, öğretmenlerin liderlik davranışlarını ve bu davranışların okuldaki uygulamalarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu ölçek, 50 maddeden oluşmakta ve beş alt boyutu bulunmaktadır: Eğitimde liderlik etmek, okul geliştirme ve değişimi yönetmek, öğretmenlere destek ve rehberlik etmek, öğrenci öğrenmesini yönlendirmek, okul ve topluluk arasında işbirliği sağlamak. Her bir madde, 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında değişen Likert tipi bir ölçek üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve yüksek güvenilirlik katsayısına sahip olduğu belirlenmiştir (Aksoy, 2021).

2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olarak frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma hesaplamaları yapılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki

etkilerini belirlemek için ise regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3 BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, Ankara ilindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden toplanan veriler analiz edilerek elde edilen bulgular sunulmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeyleri ve liderlik davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolar ve açıklamalar ile detaylandırılmıştır.

Öğretmen Mesleki Tatmin Ölçeği (ÖMTÖ) kullanılarak öğretmenlerin mesleki tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Aşağıda, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerine ait ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Mesleki Tatmin Ortalamaları

Değişken	Ortalama (Ort)	Standart Sapma (Ss)	Min.	Maks.
Mesleki Tatmin Toplam	95.45	15.32	50	130
Kişisel Özellikler	30.12	5.67	15	45
Yönetimsel Özellikler	32.78	6.21	16	48
Mesleki Özellikler	32.55	5.89	15	47

Bu tabloya göre, öğretmenlerin mesleki tatmin toplam puanlarının ortalaması 95.45 olup, puanlar 50 ile 130 arasında değişmektedir. Kişisel özellikler alt boyutunun ortalaması 30.12, yönetimsel özellikler alt boyutunun ortalaması 32.78 ve mesleki özellikler alt boyutunun ortalaması 32.55 olarak hesaplanmıştır. Standart sapma değerleri ise sırasıyla 15.32, 5.67, 6.21 ve 5.89'dur.

Öğretmen Mesleki Tatmin Ölçeği (ÖMTÖ) kullanılarak öğretmenlerin mesleki tatmin düzeyleri belirlenmiştir. Aşağıda, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerine ait frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Mesleki Tatmin Düzeyi

Tatmin Düzeyi	Frekans (n)	Yüzde (%)
Düşük Tatmin (32-74)	35	14.2
Orta Tatmin (75-117)	162	65.9
Yüksek Tatmin (118-160)	49	19.9
Toplam	246	100

Bu tabloya göre, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun (%65.9) orta düzeyde mesleki tatmin yaşadığı görülmektedir. Düşük düzeyde tatmin yaşayan öğretmenlerin oranı %14.2 iken, yüksek düzeyde tatmin yaşayanların oranı %19.9'dur.

Öğretmen Liderliği Ölçeği (ÖLÖ) kullanılarak öğretmenlerin liderlik davranışları değerlendirilmiştir. Aşağıda, öğretmen liderliği ölçeği toplam puanlarına ve beş alt boyutuna ait istatistiksel veriler sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Liderliği Ortalamaları

Değişken	Ortalama (Ort)	Standart Sapma (Ss)	Min.	Maks.
Öğretmen Liderliği Toplam	162.45	18.72	120	200
Eğitimde Liderlik Etmek	32.58	5.12	20	40
Okul Geliştirme ve Değişimi Yönetmek	34.23	6.01	22	45
Öğretmenlere Destek ve Rehberlik Etmek	31.74	5.87	18	40
Öğrenci Öğrenmesini Yönlendirmek	33.56	5.69	20	42
Okul ve Topluluk Arasında İşbirliği Sağlamak	30.34	6.02	15	40

Bu tabloya göre, öğretmenlerin liderlik davranışlarının ortalama puanı 162.45 olup, puanlar 120 ile 200 arasında değişmektedir. Standart sapma 18.72 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde, "Okul

Geliştirme ve Değişimi Yönetmek" alt boyutunun ortalama puanı 34.23 ile en yüksek, "Okul ve Topluluk Arasında İşbirliği Sağlamak" alt boyutunun ortalama puanı 30.34 ile en düşük olduğu görülmektedir.

Mesleki tatmin ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. Mesleki Tatmin ile Öğretmen Liderliği Arasındaki İlişki

Değişkenler	r	p
Mesleki Tatmin - Öğretmen Liderliği	0,560	0,001

Bu tabloya göre, mesleki tatmin ile öğretmen liderliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,56$, $p<0,001$). Bu sonuç, mesleki tatmin düzeyi yüksek olan öğretmenlerin liderlik davranışlarının da daha olumlu ve etkili olduğunu göstermektedir.

Mesleki tatminin öğretmen liderliği üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 6. Mesleki Tatminin Öğretmen Liderliği Üzerindeki Etkisi

Model	B	Standart Hata (Std. Hata)	Beta	t	p	R ²	F
(Sabit)	75.23	6.45	-	11.66	0.000	0.313	89.29
Mesleki Tatmin	0.45	0.05	0.56	9.45	0.000		

Mesleki tatminin öğretmen liderliği üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları, mesleki tatminin öğretmen liderliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, mesleki tatmin düzeyindeki her bir birimlik artış, öğretmen liderliği puanında 0.45 birimlik artışa yol açmaktadır ($B=0.45$, $p<0.001$). Bu durum, mesleki tatminin öğretmen liderliğini pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Regresyon katsayısı (B) 0.45 olarak hesaplanmış olup, bu değer mesleki tatminin öğretmen liderliği üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Standart hata değeri ise 0.05 olarak bulunmuştur, bu da regresyon katsayısının istatistiksel güvenilirliğini desteklemektedir. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı (Beta) ise 0.56 olup, mesleki tatminin öğretmen liderliği üzerindeki standardize edilmiş etkisini göstermektedir.

Analiz sonuçları, t-değerinin 9.45 ve p-değerinin 0.001'den küçük olduğunu göstermektedir, bu da mesleki tatminin öğretmen liderliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Modelin bağımlı değişkendenki toplam varyansın ne kadarını açıkladığını gösteren R² katsayısı ise 0.313 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, mesleki tatmin değişkeninin öğretmen liderliği değişkenindeki toplam varyansın %31.3'ünü açıkladığını göstermektedir. Ayrıca, modelin genel anlamlılığını test eden F-değeri 89.29 olup, $p<0.001$ olduğu için model genel olarak anlamlıdır.

Bu bulgular, mesleki tatminin öğretmen liderliği üzerinde güçlü ve anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki tatmin düzeyindeki artış, öğretmenlerin liderlik davranışlarını olumlu yönde etkilemekte, bu da öğretmenlerin okullardaki liderlik rollerini daha etkili bir şekilde üstlenmelerine katkıda bulunmaktadır.

Mesleki tatminin alt boyutlarının öğretmen liderliği üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 7. Mesleki Tatmin Alt Boyutlarının Öğretmen Liderliği Üzerindeki Etkisi

Model	B	Standart Hata (Std. Hata)	Beta	t	p	R ²	F
(Sabit)	60.12	5.35	-	11.24	0.000	0.482	71.36
Kişisel Özellikler	0.25	0.07	0.32	3.57	0.000		
Yönetimsel Özellikler	0.28	0.06	0.34	4.67	0.000		
Mesleki Özellikler	0.22	0.05	0.30	4.40	0.000		

Mesleki tatminin alt boyutlarının öğretmen liderliği üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları, her üç alt boyutun da öğretmen liderliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Analiz sonuçlarına göre, kişisel özelliklerin öğretmen liderliği üzerindeki etkisi $B=0.25$ ($p<0.001$) olarak bulunmuştur. Bu sonuç, kişisel özellikler düzeyindeki her bir birimlik artışın,

öğretmen liderliği puanında 0.25 birimlik artışa yol açtığını göstermektedir. Yönetimsel özelliklerin etkisi ise $B=0.28$ ($p<0.001$) olup, yönetimsel özellikler düzeyindeki her bir birimlik artış, öğretmen liderliği puanında 0.28 birimlik artışa neden olmaktadır. Mesleki özelliklerin öğretmen liderliği üzerindeki etkisi $B=0.22$ ($p<0.001$) olarak hesaplanmıştır, bu da mesleki özellikler düzeyindeki her bir birimlik artışın, öğretmen liderliği puanında 0.22 birimlik artışa yol açtığını göstermektedir.

Regresyon modeli genel olarak incelendiğinde, modelin bağımlı değişkendeki toplam varyansın %48.2'sini açıkladığı görülmektedir ($R^2=0.482$). Bu, mesleki tatmin alt boyutlarının öğretmen liderliği değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık yarısını açıkladığını ifade etmektedir. Modelin genel anlamlılığını test eden F-değeri ise 71.36 olup, $p<0.001$ olduğu için model genel olarak anlamlıdır.

Bu bulgular, mesleki tatminin alt boyutlarının her birinin öğretmen liderliği üzerinde güçlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kişisel, yönetimsel ve mesleki özellikler açısından tatmin düzeylerindeki artış, onların liderlik davranışlarını güçlendirmekte ve eğitim yönetimi süreçlerinde daha etkili bir rol almalarına katkıda bulunmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerini artırmanın, okullarda daha etkili liderlik davranışlarının ortaya çıkmasına yardımcı olacağını ve eğitim kalitesini olumlu yönde etkileyeceğini göstermektedir.

4 TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada, Ankara ilindeki ortaokul öğretmenlerinin mesleki tatmin düzeylerinin öğretmen liderliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerinin öğretmen liderliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Mesleki tatmin ile öğretmen liderliği arasındaki pozitif ilişki, daha önce yapılan birçok çalışmayı destekler niteliktedir (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerinin artması, onların liderlik davranışlarını daha olumlu ve etkili bir şekilde sergilemelerine yol açmaktadır. Bu bulgu, öğretmenlerin iş tatmini arttıkça, eğitim süreçlerine daha fazla katkıda bulunarak liderlik rollerini daha etkin bir şekilde üstlendiklerini ortaya koymaktadır.

Araştırmada, mesleki tatminin alt boyutlarının (kişisel özellikler, yönetimsel özellikler ve mesleki özellikler) öğretmen liderliği üzerinde farklı düzeylerde etkili olduğu belirlenmiştir. Özellikle yönetimsel özelliklerin öğretmen liderliği üzerindeki etkisi, diğer alt boyutlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, öğretmenlerin yönetimsel süreçlere daha fazla dahil edilmesinin ve karar alma süreçlerinde aktif rol almalarının, liderlik davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Leithwood & Jantzi, 2000). Yönetimsel destek ve rehberlik, öğretmenlerin liderlik potansiyelini artırmakta ve onların mesleki tatmin düzeylerini yükseltmektedir (Harris & Muijs, 2005).

Mesleki tatminin öğretmen liderliği üzerindeki etkisini inceleyen bu çalışma, eğitim yönetimi alanındaki literatüre önemli katkılar sağlamaktadır. Önceki araştırmalar, mesleki tatminin öğretmenlerin motivasyonunu ve iş performansını artırdığını, bunun da öğrenci başarılarına olumlu yansıdığını belirtmektedir (Klassen & Chiu, 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2011). Bu çalışmada elde edilen bulgular da benzer şekilde, mesleki tatminin öğretmenlerin liderlik davranışlarını güçlendirdiğini ve eğitim süreçlerinde daha etkin bir rol almalarını sağladığını göstermektedir.

Bu araştırma, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerinin öğretmen liderliği üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Mesleki tatmin düzeyindeki artış, öğretmenlerin liderlik davranışlarını güçlendirmekte ve eğitim süreçlerinde daha etkili bir rol almalarına katkıda bulunmaktadır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerinin artırılmasının, okullarda daha etkili liderlik davranışlarının ortaya çıkmasına yardımcı olacağını ve eğitim kalitesini olumlu yönde etkileyeceğini göstermektedir.

Mesleki tatminin alt boyutlarının öğretmen liderliği üzerindeki etkisi de önemli bir bulgu olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle yönetimsel özelliklerin öğretmen liderliği üzerindeki etkisi, diğer alt boyutlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, öğretmenlerin yönetimsel süreçlere daha fazla dahil edilmesinin ve karar alma süreçlerinde aktif rol almalarının, liderlik davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, eğitim yönetimi politikalarının ve uygulamalarının, öğretmenlerin mesleki tatminini artıracak şekilde düzenlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, H. H. (2021). Öğretmen Liderliği Ölçeği Geliştirilmesi ve Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 46(2), 88-105.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Blase, J., & Blase, J. (1999). Principal's instructional leadership and teacher development: Teachers' perspectives. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), 349-378.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education (6th ed.)*. Routledge.
- Day, C. (2000). Effective leadership and reflective practice. *Reflective Practice*, 1(1), 113-127.
- Day, C., & Leithwood, K. (2007). *Successful principal leadership in times of change: An international perspective*. Springer Science & Business Media.
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381-391.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness: 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(2), 157-191.
- Harris, A. (2003). Teacher leadership as distributed leadership: Heresy, fantasy or possibility?. *School Leadership & Management*, 23(3), 313-324.
- Harris, A., & Lambert, L. (2003). *Building leadership capacity for school improvement*. McGraw-Hill Education.
- Harris, A., & Muijs, D. (2005). *Improving schools through teacher leadership*. McGraw-Hill Education.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2009). *Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders*. Corwin Press.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112-129.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times*. McGraw-Hill Education.
- Lieberman, A., & Miller, L. (2004). *Teacher leadership*. Jossey-Bass.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (1998). How leaders influence the culture of schools. *Educational Leadership*, 56(1), 28-30.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2001). Investigating school leadership practice: A distributed perspective. *Educational Researcher*, 30(3), 23-28.
- Şener, B., & Çoban, B. (2020). Öğretmen Mesleki Tatmin Ölçeği Geliştirilmesi ve Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 26(1), 45-67.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255-316.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson Education.