

Subject Area
Education Management

Year: 2022
Vol: 8 Issue: 103
PP: 3448-3461

Arrival
06 August 2022
Published
26 October 2022
Article ID Number
64909

Article Serial Number
19

Doi Number
<http://dx.doi.org/10.29228/8/sss.64909>

How to Cite This Article
Özbek, D. & Özdil, A. N. (2022). "Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri İle Sınıf Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki"
International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587)
Vol:8, Issue:103;
pp:3448-3461



Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri İle Sınıf Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki

The Relationship Between School Principals' Empowering Leadership Levels and Classroom Teacher's Collective Decisiveness Perceptions According to Teacher's Opinions

Damla Özbek¹ Asiye Nihal Özdil²

¹ Müdür Yardımcısı., MEB, Eskişehir, Türkiye

² Öğretmen., MEB, Eskişehir, Türkiye

ÖZET

Bu çalışma sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin kolektif yeterlik algıları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilmiştir. Eskişehir ili Odunpazarı ilçesinde 2022-2023 eğitim yılında kamu ilkokullarında görev yapan 112 sınıf öğretmeni çalışmaya katılmıştır. Kolay örnekleme yöntemi ile belirlenen öğretmenler araştırmaya gönüllü olarak katılmıştır. Nicel olarak gerçekleştirilen araştırma betimsel nitelikte ve ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacına ve alt amaçlarına ulaşabilmek için veri toplama aracı olarak makale yazarları tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, Konan ve Çelik tarafından Türkçeye uyarlanan Güçlendirici Liderlik Ölçeği (OMGLÖ) ve Erdoğan ve Dönmez tarafından Türkçeye uyarlanan Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği ölçek sahiplerinden izin alınarak kullanılmıştır. Araştırma verileri çevrim içi veri toplamaya izin veren uygulamalar aracılığı ile toplanmış ve üzerinde değişiklik yapılmadan bilgisayar ortamında veri analizine uygun hale getirilmiştir. Araştırmanın verileri normal dağılıma sahip olduğu için parametrik testler uygulanmış ayrıca okul müdürlerinin güçlendirici liderlik özellikleri ile sınıf öğretmenlerinin kolektif yeterlik algıları arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar şunlardır: Sınıf öğretmenlerinin okul müdürü güçlendirici liderlik algıları "çoğu zaman" düzeyinde ve kolektif yeterlik algıları "çok" düzeyindedir. Okul müdürünün güçlendirici liderlik özellikleri ile öğretmenin kolektif yeterlik algı düzeyi arasında istatistik olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin güçlendirici liderlikleri öğretmenin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mevcut okul müdürü ile çalışma süresi değişkenlerinde farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin okul müdürü güçlendirici liderlik algıları 10-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olacak şekilde anlamlı farklılıklar göstermektedir. Öğretmenlerin kolektif yeterlik algıları öğretmenin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve mevcut okul müdürü ile çalışma süresi değişkenlerinde farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul müdürü, Öğretmen, Güçlendirici Liderlik, Kolektif Yeterlik

ABSTRACT

This study was conducted to determine whether there is a relationship between the empowering leadership levels of school principals and the collective Decency perceptions of teachers according to the opinions of classroom teachers. In the 2022-2023 academic year in Odunpazarı district of Eskişehir province, 112 classroom teachers working in public elementary schools participated in the study. The teachers determined by the easy sampling method participated in the research voluntarily. The research, which was carried out quantitatively, was carried out in a descriptive and relational screening model. Turkish Teacher Competency Scale (OMGLÖ), adapted to Turkish by Konan and Çelik, and Collective Teacher Competence Scale adapted to Turkish by Erdoğan and Dönmez were used as a data collection tool to reach the purpose and sub-goals of the research, with the permission of the scale holders. The research data were collected through applications that allow online data collection and made suitable for data analysis in a computer environment without modification. For the normal distribution, parametric tests applied to the data of this research with classroom teachers, school principals also empowering leadership capabilities 'collective efficacy to determine whether there is a relationship between the Pearson product-moment correlation analysis was conducted. The results obtained from the research are as follows: Classroom teachers' perceptions of school principal empowering leadership are at the "most of the time" level and their collective competence perceptions are at the "very" level. It has been concluded that there is no statistically significant relationship between the empowering leadership characteristics of the school principal and the level of perception of collective Decency of the teacher. The empowering leadership of school principals does not differ in the variables of gender, age, educational status of the teacher and working time with the current school principal. Teachers perceptions of empowering leadership with teachers and the school principal with over 21 years 10-20 years between teachers with seniority seniority occupational occupational shows significant differences in favor of teachers with seniority over 21 years. The collective competence perceptions of teachers do not differ in the variables of gender, age, educational status, professional seniority and working time with the current school principal.

Keywords: School Principal, Teacher, Empowering Leadership, Collective Competence

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında geleneksel yönetim mekanizmasının katı hiyerarşisinden çok esnek ve hızlı karar alabilen yönetim anlayışına ihtiyaç duyulmaktadır çünkü geleneksel yönetimlerde iş görenlerin görev ve sorumlulukları tam olarak tanımlanmakta ve karar verme sürecinin her aşamasında yönetici bulunmaktayken çağdaş yönetimlerde iş görenler de iş yerlerinde sorumluluk üstlenmektedir ve karar mekanizmasının bir parçası konumundadır (Arnold, Arad, Rhoades ve Drasgow, 2000). Kavram olarak güçlendirici liderlik 1980'lerde ortaya atılmış ve Wilkinson tarafından 5'e ayrılmıştır (Yılmaz, 2011). Wilkinson (1998) bu öğeleri bilgi paylaşma, problem çözme, görev özerkliği, davranış biçimlendirme ve öz yönetim olarak adlandırmıştır. Bowen ve Lawler (1995) ise iş görenleri

güçlendirmek için temelde dört bileşen olduğunu ve bu bileşenlerin örgüt performans bilgileri, örgüt performansına dair ödüller, örgüt performansına katkı sağlayan bilgiler ve örgütsel performansı etkileyen karar alma gücü olduğunu belirtmektedir. Coşkuner (2018) ise bu temel bileşenleri paylaşmanın üç farklı düzeyde gerçekleşebileceğini belirtmektedir. İlk düzeyde iş görenlere örgütün daha iyiye gidebilmesi adına tavsiye verebilmeleri adına onlara güç sağlanır, ikinci düzeyde kendi işlerini nasıl gerçekleştirebileceklerine dair karar alabilmeleri için onlara yetki verilir ve en üst düzeyde ise iş görenlerin yönetime direkt olarak katılımları sağlanır (akt; Bayın, 2021). Literatürde beş önemli liderlik yaklaşımı bulunmaktadır ve bunlardan bir tanesi de güçlendirici liderliktir (Pearce, Conger ve Locke, 2008). Güçlendirici liderlikte esas amaç insanların kendi kendilerine liderlik etme enerjilerinin ortaya çıkartılmasını kolaylaştırmaktır (Srivastava, Bartol ve Locke, 2006). Bu bilgi ışığında Yılmaz (2011)'ın güçlendirici liderliğe yönelik yönetsel gücün astlarla paylaşılmasına dayanan davranışlar bütünü tanımlaması kuvvet kazanmaktadır. Manz ve Sims (1991) ise güçlendirici liderliği iş görenlerin liderlik becerisi kazanmaları, bu becerilerini geliştirebilmeleri ve kendi kendilerine liderlik edebilmeleri için onlara liderlik etme olarak tanımlamaktadır. Bunu sağlayabilmek için ise yöneticilerin bazı yetki ve sorumlulukları iş görenlere verilmekte ve yönetsel bazı kararlar onlara bırakılmaktadır. Conger ve Kanungo (1998) ise güçlendiriciliği iş görenlerin işlerini gerçekleştirirken onlara kendilerini yetersiz hissettirecek, fikirlerinin değersiz olduğunu düşündürecek her türlü unsurun iş ortamından çıkartılması olduğunu söyler. Güçlendirici liderler astların yönetsel sorumluluk ve karar alabildiği ortamı sağlamak durumundadır, böylece iş görenlerin liderlik kabiliyetlerini artırmak hedeflenir (Yun, Cox ve Sims Jr, 2006). Pearce ve arkadaşları (2008) güçlendirici liderlerin katılımcı hedef belirleyerek iş görenlerine kendi potansiyellerini fark edebilecekleri hedefler ve bu hedeflere ulaşabilecekleri yetki vermeleri, böylece onların liderlik becerilerini geliştirmeye odaklanmaları gerektiğini belirtir. Güçlendirici liderlerin diğer liderlerden farkı onların iş görenlerini güçlendirmeyi hedefleyerek onlarla ilgilenmesi ve bu sayede sosyal sermayenin artmasıdır (Cevahir, 2004). Bu özellikleri sayesinde güçlendirici liderler kendisini takip eden kişilerin değerlerini takip eden, onlara rehberlikte bulunan ve destekleyici liderler olarak görülmektedir (Xue, Bradley ve Liang, 2011). Güçlendirici özellikleri bulunan bir lidere sahip örgütlerin daha yetkin iş görenleri olmakta ve örgütler çevresel değişikliklere kolaylıkla uyum sağlayabilmektedir (İmamoğlu, 2019). Bolat (2008) güçlendirici liderliğin örgüte faydalarını şu şekilde sıralamıştır:

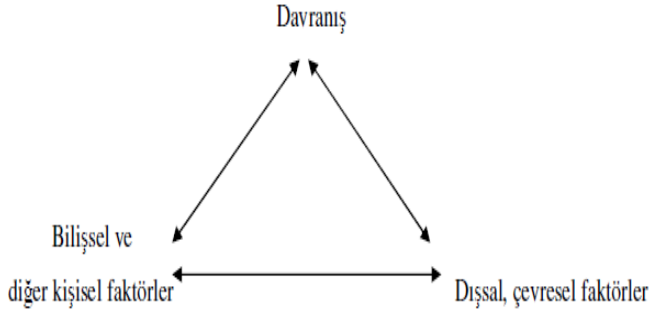
- ✓ Yetkileri artan iş görenler kendi sorumluluklarında olan iş ve işlemleri daha kısa sürede gerçekleştirmektedir.
- ✓ İş görenler işin kalitesinde kusur gördükleri zaman çözüm üretip çözümün uygulamaya konulmasında karar verme konusunda yetkili oldukları için örgütün toplam kalitesinde artış meydana gelmektedir.
- ✓ Yenilik ve karar verme konularında yetkilendirilen iş görenler bu konularda motive olarak yenilik üretebilmek için daha gayretli olmaktadır.
- ✓ Yetkileri sayesinde kendisini iş gören olarak değil iş veren olarak hisseden örgüt üyelerinin iş tatminleri ve örgüte aidiyet hissetme duygularında artış olmaktadır.
- ✓ Yetkilerin bir kısmını iş görenlere devreden örgüt yöneticileri yönetim basamaklarında harcadıkları zaman azalacağından işi planlama ve iş görenleri geliştirme konularına daha fazla zaman ayırabilmektedir (Gümüş, 2013).
- ✓ Koçak (2016) liderlerin personellerini güçlendirirken aşağıda sıralanan ilkeleri takip etmesinin önemli olduğunu belirtmiştir. Liderlerin personel güçlendirmesinde dikkat etmeleri gereken noktalar:
- ✓ Güçlendirme sistemi iş görenlere detaylı bir şekilde anlatılarak hayata konacak sistem etraflıca belirtilerek ulaşılmak istenen amaç iş görenlere net bir şekilde ifade edilmelidir.
- ✓ Örgüt yapısı iş görenlerin güçlendirilmesine olanak verecek şekilde gerekiyorsa yeniden düzenlenmelidir.
- ✓ İş göreni güçlendirmek isteyen lider öncelikle kendisini eksik gördüğü konularda kendisini geliştirmeli ve önce kendisini güçlendirmelidir.
- ✓ Lider tarafından tüm iş görenlerin yetenek ve ilgi alanları bilinmelidir.
- ✓ Güçlendirme esnasında lider iş görenlerle sürekli iletişim halinde olmalıdır.

Tablo 1. Klasik Liderlik ile Güçlendirici Liderlik Arasındaki Farklar (Crawford, Brungardt ve Maughan, 2000)

Klasik Lider	Güçlendirici Lider
Sadece bir tane en "en iyi yol" olduğunu düşünür	Bir işi gerçekleştirmek için sürekli yeni yollar arar.
Çalışanlara ne yapılması gerektiğini söyler ve itaat bekler.	Çalışanlarından uyum talep etmez ve onları sorumluluğa teşvik eder.
Kendini ödüllendirir, çalışanları ise cezalandırır.	Çalışanlarına güven verir ve yardımcı olur.
Karar vermeyi yönetim ayrıcalığı olarak görür ve onu kendisinden başkasına vermek istemez.	Çalışanlarına gelişme ve öğrenme ile kendilerine yetmeyi öğretmekte astlarına yardımcı olur.
Kendi çalıştığı birimi kapalı tutarak diğer birimlere karşı korur	Çalışanlarına kaynak temin eder ve diğer birimler ile iletişim kurar.

Kolektif yeterlik kavramının anlaşılabilmesi için öncelikle temelinde yatan Bandura (1977a)'nın öz yeterlik kavramı ve sosyal bilişsel kuramın (1977b) ne olduğunun bilinmesi önem arz etmektedir. İnsanın psikososyal

işleyişini etkileyen faktörleri açıklayan pek çok kavram bulunsa da bunlar genellikle tek yönlü nedensellikte açıklanması bakımından Bandura tarafından eleştirilmiştir. Tek yönlü nedensellikte insan davranışını çevresel veya içsel durumların etkilediği belirtilmekte, Bandura ise insanın psikososyal işleyişini üçlü karşılıklı belirleyicilik kavramı ile açıklamaktadır (Kurt, 2009). Üçlü karşılıklı belirleyicilik modelinde çevresel olaylar, bilişsel faktörler ve davranış birbirlerini etkileyip birbirlerinden etkilenecek kişilerin psikososyal işleyişine etki etmektedir (Wood ve Bandura, 1989).



Şekil 1. Sosyal Bilişsel Kuramın Ana Değişkenleri (Wood ve Bandura, 1989).

Bandura Sosyal Bilişsel Kuram'ın üç özelliği çerçevesinde örgütlere hitap ettiğini belirtmektedir. Bunlardan birincisi uzmanlık modeli yoluyla kişilerin bilişsel, sosyal ve davranışsal alanlarda gelişim göstermesi, ikincisi kişilerin yeteneklerini keşfetmesi ile onları daha etkili kullanmaya başlaması ve üçüncüsü hedef sistemleri aracı kılarak kişilerin motivasyonunu artırmasıdır (akt; Erdamar, 2007). Bu bilgi paralelinde örgütsel davranışlar için Sosyal Bilişsel Kuram'ın oldukça önem arz ettiği söylenebilir.

Akyürek (2020) Bandura'nın öz yeterlik kavramını "Gelecekte karşılaşılabilecek olay ve durumlar için kişinin hareket tarzını planlaması ve bu hareketleri gerçekleştirebileceğine dair kendisine duyduğu inanç" şeklinde tanımladığını belirtmektedir. Özyeterlik kişinin öğrenmesi, motivasyonu ve performansı üzerinde güçlü etkilere sahiptir (Goddard, Hoy ve Woolfolk-Hoy, 2000). Bandura'ya göre insan güdülerini belirleyen iki unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki kişilerin belirli bir işi yapabileceklerine dair kendilerine duydukları yeterlik beklentisi, diğeri ise o işi yaptıklarında meydana gelecek sonuca dair beklentidir. Kişi bir işi gerçekleştirebileceğine inanır ve o işi gerçekleştirdiğinde iyi sonuçlar meydana gelirse o kişinin çalışma motivasyonu ve performansı artar. Düşük sonuç beklentisi ise insanların performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Kurt, 2009; Zafer Güneş, 2014). Kurt (2012) öz yeterlik inancının performans başarıları, dolaylı yaşantılar (başkalarının deneyimleri), sözel ikna ve duygusal durumuna bağlı olarak temellendiğini belirtmektedir. Öz yeterlik algısının en fazla araştırıldığı alanların başında eğitim gelmektedir (Bıkmaz, 2004). Gibson ve Dembo (1984)'nin çalışması öz yeterlik kavramının eğitim alanında araştırıldığı ilk çalışmadır ve en önemli çalışmalar arasındadır. Öğretmen öz yeterliği okulun verimliliğinin artırılması ve yeniden yapılandırılması hususlarında önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Basım, Korkmazıyürek ve Tokat, 2008). Öğrencilerin akademik başarısında da kolektif öğretmen yeterliği en önemli ve etkili unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Hattie, Masters ve Birch, 2016). Donohoo (2017) öğrenci başarısında öğretmenlerin kolektif yeterlik inançlarının öğrencinin sosyo-ekonomik düzeyinden üç kat daha etkili olduğunu önemle vurgulamaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda öğretmenlerin kolektif yeterliğinin eğitim-öğretim açısından ne kadar önemli olduğu gözler önüne serilmekle birlikte öğretmen kolektif yeterliği hakkında çalışmaların artırılması gerektiği düşünülmektedir.

Kolektif yeterlik öz yeterlik üzerine kurulmuş yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Öz yeterlik kavramının genişletilmesiyle ortaya çıkmıştır. Birbirlerine oldukça benzeseler de öz yeterlik ile kolektif yeterlik arasında keskin farklılıklar bulunmaktadır. Öz yeterlik ile kolektif yeterlik arasındaki farklar Şekil 3'te sunulmuştur.

Tablo 2. Öz Yeterlik ve Kolektif Yeterlik Arasındaki Farklar (Bandura, 1995; Kurt, 2012)

Öz Yeterlik	Kolektif Yeterlik
Bireyin belli bir performansı başarılı olarak yapma kapasitesine duyulan bireysel bir inançtır.	Grup üyelerinin bir bütün olarak bir sosyal sistemin performans kapasitesine ilişkin olarak paylaşılan algılarını kapsar.
Bireyin kendi yetenek algısına inancıdır.	Grubun bir bütün olarak birleşik yeteneğine inancıdır.
Bireysel düzeyde ortaya çıkan bir tutumdur.	Grup düzeyinde ortaya çıkan bir tutumdur.
Kişinin belirli bir iş yapabilme yeteneğine ilişkin inancıdır.	Bir grubun belirli bir işi ne kadar başarılı yapabileceğine ilişkin inançtır.
Bireysel algılardır.	Sosyal algılardır.
Bireysel kendi performansı ve buna ilişkin algıları ile ilişkilidir.	Etkileşimli, eşgüdümlü, ve sinerjik sosyal dinamikleri kapsar.

Bandura bireysel olan öz yeterlik kavramını bir gruba yükleyerek kolektif yeterlik kavramını geliştirmiştir ve beceri üretebilmek için gereken işlem basamaklarını örgütlenme ve süreci yönetme yeteneklerine dair grubun kendisine olan inancı olarak tanımlamaktadır (akt; Kurt, 2012). Chen ve Bliese (2002) kolektif yeterlik üzerine yapılan araştırmaların olumlu sonuçlar vermesinin eğitim kurumlarında kolektif yeterlik alanında gerçekleştirilecek stratejik çalışmalara ihtiyaç duyulmasına neden olacağını belirtmektedir. Öz yeterlik bir kişinin bir işi yapabilme kapasitesine olan inancı iken kolektif yeterlik okuldaki öğretmenlerin ortak kapasitelerine duydukları inançtır. Grubu bir arada tutan dinamiklerin değişik durumlar karşısında grubun işleyişini devam ettirebilme yeteneği temelinde şekillenmektedir. Kişiler gibi gruplar da olaylar ve durumlar karşısında tercihlerini seçerken kendi yeterlik inançlarından etkilenmektedir (Goddard, Hoy ve Woolfolk Hoy, 2004).

İnsanlar karşılaştıkları problemleri çözmek ve yaşam kalitelerini artırmak için diğer insanlarla kaynaklarını birleştirir, birbirlerine destek olur ve iş birliği yoluna giderler. Birer sosyal sistem olan okullarda görev yapan öğretmenler de bu sistemin üyesidir ve öğretmenlerin bireysel olarak sahip olduğu ve arkadaşları ile paylaştığı inançları okulun sosyal ortamını etkilemekte ve ondan etkilenir (Goddard, Hoy ve Woolfolk-Hoy, 2000). Goddard ve arkadaşları (2004) öğretmenlerde sadece bireysel yeterlik algısı değil aynı okulda görev yaptığı tüm öğretmenlerin birleşik kapasitelerine dair yeterlik algılarına da sahip olduğunu bulgulayan çalışmalar olduğunu belirtmektedir. Eğitim ortamlarında öğretmenler gruplara hitap eder ve öğrencilerinin sorunlarına çözüm üretebilmeleri için kolektif olarak çalışmaları gerekir (Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy, 2007). Görevlerini yalnız olarak yerine getirmeleri öğretmenlerin okul bağlamından etkilenmediği anlamına gelmemektedir. Grup yapısında insanlar çevresinden tamamen yalıtılmış şekilde işlev görmemektedir. Örgütün sağladığı fırsat ve kaynaklar veya bireyin önüne koyduğu engeller onun ne kadar etkili olabileceğinin belirleyicisi olmaktadır. Bu sebeple okulun örgüt yapısını bilmek ve onu anlamaya çalışmak önemlidir. Okul müdürlerinin liderlik tarzı ve taşıdığı liderlik özellikleri örgütün yapısını, işleyişini ve iklimini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu çalışma ile okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeylerinin sınıf öğretmenlerinin kolektif yeterliği ile ilişkisi incelenecek olup alan yazında bu iki değişkenin birbiri ile ilişkisini inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırmamız ikili arasındaki ilişkiyi inceleyerek alan yazına kaynak desteği sağlayacak olması bakımından önem arz etmektedir.

Bu çalışma ile okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ile sınıf öğretmenlerinin kolektif yeterlik algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaca ulaşmak için aşağıda sıralanan alt amaçlara ulaşılabacaktır:

Okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ile sınıf öğretmenlerinin kolektif yeterlikleri arasında bir ilişki var mıdır? Varsa ilişkinin düzeyi nedir?

Okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri sınıf öğretmeninin;

- ✓ cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- ✓ yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- ✓ eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- ✓ mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- ✓ okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

Sınıf öğretmenlerinin kolektif yeterlik düzeyleri öğretmeninin;

- ✓ cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- ✓ yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- ✓ eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- ✓ mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- ✓ okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ile sınıf öğretmenlerinin kolektif yeterlik algı düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik olduğundan betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modelinde amaçlar soru cümleleri ile ifade edilir ve bir konuya dair katılımcı görüşleri alınır (Büyüköztürk, 2012). Bu modeli kullanan araştırmacılar ortaya çıkan katılımcı görüşlerinin neyden kaynaklandığını belirlemekten ziyade görüşlerin nasıl dağılım gösterdiğiyile ilgilenir (Fraenkel ve Wallen, 2006).

Betimsel ve ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmalarda araştırılan durum/olay veya konunun betimlenmesi, değişkenlerin birbiri ile ilişkisi, birbirlerine olan etkileri ve etkilerinin dereceleri belirlenmektedir (Karasar, 2015; Kaya, Balay ve Göçen, 2012).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Eskişehir ili Odunpazarı ilçesinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında kamu ve ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Tarama modelinde gerçekleştirilen çalışmada evrene dair yargıya ulaşabilmek adına evrenin tamamından veya evrenden alınan örneklemden yararlanılmaktadır (Erdoğan, 2021). Araştırmanın örneklemini oluşturan sınıf öğretmenleri evrenin içinden, kolay örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlamış 112 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmamıza katılarak görüşlerini bildiren öğretmenlerin demografik değişkenlere dair bilgileri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Örneklem Ait Demografik Veriler

Değişken	Değer	n	%
Cinsiyet	Kadın	76	67,9
	Erkek	36	32,1
Yaş	25-34 arası	8	7,1
	35-44 arası	64	57,1
	45 ve üzeri	40	35,7
Eğitim Durumu	Lisans	76	67,9
	Yüksek Lisans ve üzeri	36	32,1
Mesleki Kıdem	10 yıldan az	8	7,1
	10-20 yıl	48	42,9
	21 yıldan fazla	56	50
Okul Müdürü ile Çalışma Süresi	3 yıldan az	64	57,1
	3-6 yıl	32	28,6
	7 yıldan fazla	16	

Tablo 3'te bulunan, örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri incelendiğinde; örnekleme oluşturan 112 öğretmenin 76'sının kadın, 36'sının erkek olduğu; öğretmenlerin 8'inin 25-34 yaş arasında, 64'ünün 35-44 yaş arasında ve 40'ının 45 yaşının üzerinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 76'sı lisans, 36'sı yüksek lisans ve üzeri eğitim derecesine sahipken 8 öğretmenin 10 yıldan az, 48 öğretmenin 10-20 yıl arası ve 56 öğretmenin 21 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin deneyim sahibi öğretmenler olduğu görülmektedir. 64 öğretmen mevcut okul müdürü ile 3 yıldan az, 32 öğretmen 3-6 yıl arasında ve 16 öğretmen 7 yıldan fazla süredir görev yaptığı görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amaç ve alt amaçlarına ulaşabilmek adına makale yazarları tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, Konan ve Çelik (Konan ve Çelik, 2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Güçlendirici Liderlik Ölçeği (OMGLÖ) ve Erdoğan ve Dönmez (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği ölçek sahiplerinden izin alınarak kullanılmıştır.

Güçlendirici Liderlik Ölçeği Konczak ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen ve 7 boyuttan oluşan Güçlendirici Liderlik Ölçeği'ni Türkçeye adapte edilmesiyle oluşturulmuştur ve 5'li Likert tipindeki ölçek 3 boyuttan ve 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve her bir alt boyuta ait maddeler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Ölçek Alt Boyutları ve Madde Numaraları

Boyutlar	Maddeler
Yetki Verme	1,2,3
Sorumluluk	4,5,6
Destekleme	7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17

Ölçeğin alt boyutlarında hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,76, ,82 ve ,80'dir. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için gerçekleştirilen DFA sonucunda uyum iyiliği değerlerinin = 2,54; GFI=0,92; NNFI= 0,98; CFI= 0,95; RMSEA=0,054; SRMR= 0,032; olduğu görülmüştür. Ölçeğin orijinalinde yetki, sorumluluk, kendi başına karar verme, bilgi paylaşımı, beceri geliştirme ve yenilikçi performans için koçluk etme alt boyutları yer alırken Konan ve Çelik çalışmalarında kendi başına karar verme, bilgi paylaşımı, beceri geliştirme ve yenilikçi performans için koçluk etme alt boyutlarını tek bir boyutta birleştirerek bu alt boyuta destekleme ismini vermiştir.

Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği Tschannen-Moran ve Barr (2004) tarafından geliştirilen "Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği" nin Türkçeye adapte edilmesiyle oluşmuştur. Türkçeye uyarlanan ölçek öğrenci disiplinine yönelik kolektif yeterlik ve öğretim stratejilerine yönelik kolektif yeterlik adında 2 alt boyuttan oluşmaktadır. 5'li

Likert tipinde oluşturulan ölçek toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve her bir alt boyuta ait maddeler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Ölçek Alt Boyutları ve Madde Numaraları

Boyutlar	Maddeler
Öğrenci Disiplinine Yönelik Kolektif Yeterlik	3, 4, 7, 8, 10, 12
Öğretim Stratejilerine Yönelik Kolektif Yeterlik	1, 2, 5, 6, 9, 11

Ölçeğin alt boyutlarında hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı sırasıyla ,85 ve ,86 olup ölçek genelinin Cronbach Alpha değeri ,88'dir. Güvenirlik belirlemeye yönelik Cronbach Alpha yanında Spearman Brown katsayısı da hesaplanmıştır. Ölçek alt boyutlarının Spearman Brown katsayısının ,82 ile ,90 arasında değiştiği görülmüştür. Test tekrar test korelasyon katsayıları ise ,78 ile ,88 arasında değişmektedir. Test tekrar test korelasyonunun yüksek olması elde edilen test puanlarının kararlı olduğunun ve zamanla fazla değişim göstermeyeceğinin göstergesidir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının ,70'ten büyük olması ölçeğin güvenilir kabul edilebileceğinin bir göstergesidir (Kelecioğlu ve Göçer Sakin, 2014).

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri çevrimiçi bilgi toplama imkânı sunan internet tabanlı programlar üzerinden sınıf öğretmenlerine ulaştırılmış ve elde edilen veriler üzerinde hiçbir değişiklik yapılmadan bilgisayar ortamında kaydedilmiştir. Verilerin yüz yüze toplanması yerine online yolların tercih edilme sebebi internet tabanlı programların belirli bir zaman diliminde ve belirli bir mekânda bulunma zorunluluğu bulunmamasıdır. Bu özelliği ile hem araştırmacılara hem de örnekleme oluşturan öğretmenlere yarar sağlamaktadır. İstedik zaman diliminde ve istedik yerde soruları cevaplayabilme özgürlüğünün araştırmaya katılan öğretmen sayısını arttırdığı düşünülmektedir. İlkokul öğretmenleri uygun oldukları zamanda ve istedikleri mekânda çevrimiçi forma erişim sağlayarak soruları cevaplamıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve üzerinde analiz gerçekleştirmeye uygun hale getirilmiştir.

Kişisel Bilgi Formunda bulunan değişkenler açısından araştırma verilerini çözümleyebilmek için SPSS paket programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin ölçek sorularına vermiş olduğu cevaplar 1 ile 5 arasında puanlanarak kodlanmıştır. Kodlanan verilere hangi analizlerin gerçekleştirileceğini belirlemek için ise Normallik Testi yapılmıştır. Normallik Testi neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur:

Tablo 6 Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
Güçlendirici Liderlik Ölçeği	-,41	-,60
Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği	-,24	-,03

Tablo 6 incelendiğinde araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlere uygulanan Güçlendirici Liderlik Ölçeği'nin çarpıklık değerinin -,41 ve basıklık değerinin -,60; Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği'nin ise çarpıklık değerinin -,24 ve basıklık değerinin -,03 olduğu görülmektedir. Kalaycı (2014) istatistiki analizlerin gerçekleştirilebilmesi için verilerin normal veya normale yakın bir dağılıma sahip olması gerektiğini belirtir. Verilerin normal dağıldığının bir göstergesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında olmasıdır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu bilgi doğrultusunda araştırma verilerinin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir. Normal dağılıma sahip verilerde iki faktörlü değişkenler için t-Testi, üç ve üçten fazla faktörlü değişkenler için ANOVA Analizi tercih edilmektedir (Carifio ve Perla, 2008). Bu doğrultuda araştırmamızın cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerinde t-Testi; yaş, mesleki kıdem ve mevcut okul müdürü ile çalışma süresi değişkenlerinde ANOVA Analizi uygulanmıştır.

Örneklemden elde edilen verilerle ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri yeniden hesaplanmış ve Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Ölçeklere Ait İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçek	Cronbach Alpha Değeri
Güçlendirici Liderlik Ölçeği	,90
Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği	,95

Tablo 7 incelendiğinde Güçlendirici Liderlik Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri: ,90; Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği'nin Cronbach Alpha değerinin ,95 olduğu görülmektedir. Kullanılan ölçekler geçerli ve güvenilirdir ayrıca araştırmanın amacına hizmet etmektedir. Ayrıca okul müdürlerinin güçlendirici liderlik özellikleri ile öğretmenlerin kolektif öğretmen yeterlikleri algı düzeyi arasında ilişki olup olmadığını, varsa nasıl bir ilişkide olduklarını belirlemek adına gerçekleştirilen Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi bulgular bölümünde sunulmuştur.

3. BULGULAR

3.1. Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri ile Sınıf Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlikleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ile kolektif yeterlik algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için öncelikle örneklemin ölçek sorularına vermiş olduğu cevapların ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 8’de sunulmuştur. Okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ile sınıf öğretmenlerinin kolektif yeterlik algı düzeyleri arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi verileri Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik ve Kolektif Yeterlik Algı Düzeyleri

Ölçek	n	\bar{x}	Sd
Güçlendirici Liderlik Ölçeği	112	3,84	,65
Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği	112	3,73	,68

Tablo 8 incelendiğinde örnekleme oluşturan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürü güçlendirici liderlik algılarının $\bar{x} = 3,84$; kolektif yeterlik algılarının $\bar{x} = 3,73$ olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri ile Sınıf Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Algı Düzeyi Arasındaki İlişki

Ölçek	n	r	p
Güçlendirici Liderlik Ölçeği	112	,1	,3
Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği		7	8

Tablo 9 incelendiğinde okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ile sınıf öğretmenlerinin kolektif yeterlik algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir ($p > 0,01$).

3.2. “Cinsiyet” Değişkeninin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri ile Sınıf Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Algılarına Etkisine Dair Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkeninin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ve öğretmenlerin kolektif yeterlik algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını belirlemek için uygulanan t-Testi’nin sonuçları Tablo 10 ve 11’de sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Müdürü Güçlendirici Liderlik Algı Düzeylerindeki Farklılaşma Durumunu Belirlemek İçin Gerçekleştirilen T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Kadın	76	3,96	,61	,14	1,41	26	,17
Erkek	36	3,59	,71	,24			

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürü güçlendirici liderlik algılarının öğretmen cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Kadın ve erkek öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderliği hakkında algılarının benzer olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Kolektif Yeterlik Algı Düzeylerindeki Farklılaşma Durumunu Belirlemek İçin Gerçekleştirilen T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Kadın	76	3,75	,65	,15	,16	26	,87
Erkek	36	3,70	,79	,26			

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin kolektif yeterlik algı düzeylerinin öğretmen cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Kadın ve erkek öğretmenlerin kolektif yeterlikleri hakkında algılarının benzer olduğu görülmektedir.

3.3. “Yaş” Değişkeninin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri ile Sınıf Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Algılarına Etkisine Dair Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkeninin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ve öğretmenlerin kolektif yeterlik algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını belirlemek için uygulanan Anova Analizi’nin sonuçları Tablo 12 ve 13’te sunulmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Okul Müdürü Güçlendirici Liderlik Algı Düzeylerindeki Farklılaşma Durumunu Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Anova Analizi Sonuçları

N, \bar{x} ve SS değerleri		Anova Analizi Sonuçları								
Puan	Yaş	N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
	25-34	8	3,53	,83	G. Arası	2,08	2	1,04		
Güçlendirici	35-44	64	3,65	,69	G. İçi	9,44	25	,38		
Liderlik Ölçeği	45 ve üzeri	40	4,21	,42	Toplam	11,52	27		2,76	,08
	Toplam	112	3,84	,65						

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürü güçlendirici liderlik algılarının öğretmenin yaş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p>,05$). Yaşı fark etmeksizin öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderliği hakkında algılarının benzer olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Kolektif Yeterlik Algı Düzeylerindeki Farklılaşma Durumunu Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Anova Analizi Sonuçları

N, \bar{x} ve SS değerleri		Anova Analizi Sonuçları								
Puan	Yaş	N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
	25-34	8	4,17	,94	G. Arası	,41	2	,20		
Kolektif	35-44	64	3,71	,57	G. İçi	12,19	25	,49		
Öğretmen	45 ve üzeri	40	3,68	,84	Toplam	12,60	27		,42	,66
Yeterliği Ölçeği	Toplam	112	3,73	,68						

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin kolektif yeterlik algı düzeylerinin öğretmenin yaş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p>,05$). Yaşı fark etmeksizin öğretmenlerin kolektif yeterlikleri hakkında algılarının benzer olduğu görülmektedir.

3.4. “Eğitim Durumu” Değişkeninin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri ile Sınıf Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Algılarına Etkisine Dair Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkeninin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ve öğretmenlerin kolektif yeterlik algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını belirlemek için uygulanan t-Testi'nin sonuçları Tablo 14 ve 15'te sunulmuştur.

Tablo 14. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Okul Müdürü Güçlendirici Liderlik Algı Düzeylerindeki Farklılaşma Durumunu Belirlemek İçin Gerçekleştirilen T-Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	n	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Lisans	76	3,96	,63	,14			
Yüksek Lisans ve Üzeri	36	3,60	,68	,23	1,37	26	,18

Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürü güçlendirici liderlik algılarının öğretmenin eğitim durumu değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p>,05$). Mezuniyet derecesi ne olursa olsun öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderliği hakkında algılarının benzer olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kolektif Yeterlik Algı Düzeylerindeki Farklılaşma Durumunu Belirlemek İçin Gerçekleştirilen T-Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	n	\bar{x}	Sd	Se	t-Testi		
					t	df	p
Lisans	76	3,74	,62	,14			
Yüksek Lisans ve Üzeri	36	3,72	,84	,28	1,05	26	,98

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin kolektif yeterlik algı düzeylerinin öğretmenin eğitim durumu değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p>,05$). Mezuniyet derecesi ne olursa olsun öğretmenlerin kolektif yeterlikleri hakkında algılarının benzer olduğu görülmektedir.

3.5. “Mesleki Kıdem” Değişkeninin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri ile Sınıf Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Algılarına Etkisine Dair Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkeninin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ve öğretmenlerin kolektif yeterlik algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını belirlemek için uygulanan Anova Analizi'nin sonuçları Tablo 16 ve 17'de sunulmuştur.

Tablo 16. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Okul Müdürü Güçlendirici Liderlik Algı Düzeylerindeki Farklılaşma Durumunu Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Anova Analizi Sonuçları

N, \bar{x} ve SS değerleri		Anova Analizi Sonuçları								
Puan	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
	10 yıldan az	8	3,52	,83	G. Arası	3,37	2	1,68		
Güçlendirici	10-20 yıl	48	3,49	,69	G. İçi	8,16	25	,33	5,16	0,1
Liderlik Ölçeği	21 yıl ve üzeri	56	4,19	,42	Toplam	11,53	27			
	Toplam	112	3,84	,65						

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürü güçlendirici liderlik algılarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma oluşturduğu görülmektedir ($p < ,05$). Öğretmenlerin okul müdürü güçlendirici liderlik algılarında 10-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olan bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kolektif Yeterlik Algı Düzeylerindeki Farklılaşma Durumunu Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Anova Analizi Sonuçları

N, \bar{x} ve SS değerleri		Anova Analizi Sonuçları								
Ölçek	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
Kolektif	10 yıldan az	8	4,17	,94	G. Arası	,41	2	,21		
Öğretmen	10-20 yıl	48	3,68	,65	G. İçi	12,19	25	,49	,42	,66
Yeterliği	21 yıl ve üzeri	56	3,72	,71	Toplam	12,6	27			
Ölçeği	Toplam	112	3,73	,68						

Tablo 17 incelendiğinde öğretmenlerin kolektif yeterlik algı düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p > ,05$). Tüm mesleki kıdem basamaklarındaki öğretmenlerin kolektif yeterlikleri hakkında algılarının benzer olduğu görülmektedir.

3.6. “Okul Müdürü ile Çalışma Süresi” Değişkeninin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri ile Sınıf Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Algılarına Etkisine Dair Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürü ile çalışma süresi değişkeninin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ve öğretmenlerin kolektif yeterlik algı düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını belirlemek için uygulanan Anova Analizi'nin sonuçları Tablo 18 ve 19'da sunulmuştur.

Tablo 18. Öğretmenlerin Okul Müdürü ile Çalışma Süresi Değişkenine Göre Okul Müdürü Güçlendirici Liderlik Algı Düzeylerindeki Farklılaşma Durumunu Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Anova Analizi Sonuçları

N, \bar{x} ve SS değerleri		Anova Analizi Sonuçları								
Ölçek	Müdür ile Çalışma Süresi	N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
	3 yıldan az	64	4,02	,49	G. Arası	1,72	2	,86		
Güçlendirici	3-6 yıl	32	3,46	,78	G. İçi	9,80	25	,39	2,20	,13
Liderlik Ölçeği	7 yıl ve üzeri	16	3,90	,81	Toplam	11,52	27			
	Toplam	112	3,84	,65						

Tablo 18 incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürü güçlendirici liderlik algılarının öğretmenlerin okul müdürü ile aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p > ,05$). Tüm öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderliği hakkında algılarının benzer olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Okul Müdürü ile Çalışma Süresi Değişkenine Göre Kolektif Yeterlik Algı Düzeylerindeki Farklılaşma Durumunu Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Anova Analizi Sonuçları

N, \bar{x} ve SS değerleri		Anova Analizi Sonuçları								
Ölçek	Müdür ile Çalışma Süresi	N	\bar{x}	Sd	Var. K.	KT	df	KO	F	p
Kolektif	3 yıldan az	64	3,87	,67	G. Arası	1,14	2	,57		
Öğretmen	3-6 yıl	32	3,42	,47	G. İçi	11,46	25	,46	1,24	,31
Yeterliği	7 yıl ve üzeri	16	3,83	1,01	Toplam	12,60	27			
Ölçeği	Toplam	112	3,74	,68						

Tablo 19 incelendiğinde öğretmenlerin kolektif yeterlik algı düzeylerinin öğretmenlerin okul müdürü ile aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir ($p > ,05$). Tüm öğretmenlerin kolektif yeterlikleri hakkında algılarının benzer olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyleri ile sınıf öğretmenlerinin kolektif yeterlik algıları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen bu araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar şunlardır:

Öğretmenlerin okul müdürü güçlendirici liderlik algılarının ($\bar{x} = 3,84$) “çoğu zaman” düzeyinde ve kolektif yeterlik algılarının ($\bar{x} = 3,73$) “çok” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürünün güçlendirici liderlik özellikleri ile öğretmenin kolektif yeterlik algı düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,01$). Alan yazında okul müdürünün güçlendirici liderlik özellikleri ile öğretmenin kolektif yeterlik algısı arasında ilişki bulunup bulunmadığını inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bununla birlikte Dağlı ve Kalkan (2021), Konan ve Çelik (2017) çalışmalarında öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin sergilediği güçlendirici liderliği incelemiş ve öğretmen algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bayın (2021) ve Üstel (2022) de çalışmalarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin güçlendirici liderlik düzeyinin “çoğu zaman” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşarak araştırma sonucumuzla paralel bir sonuca ulaşmışlardır. Turhan ve Yaraş (2014) öğretmenlerin kolektif yeterlik algısının ($\bar{x} = 3,22$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Zafer Güneş (2014) çalışmasında öğretmenlerin kolektif yeterlik algılarının ($\bar{x} = 4,02$) “oldukça katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yüner ve Özdemir (2020) çalışmalarında öğretmenlerin kolektif yeterlik algılarının ($\bar{x} = 3,49$) yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demir (2019) öğretmenlerle iletişim halinde olan, onu takdir eden, onun sorunlarıyla ilgilenen aktif liderlerin odasından çıkıp öğretmenle iletişimden kaçınan pasif liderlere nazaran öğretmenlerin kolektif yeterlik algılarını artırdığını belirtmektedir. Armstong-Coppins (2003) gerçekleştirdiği çalışmada okul müdürlerinin liderlikleri ile öğretmenlerin kolektif yeterlikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin yüksek kolektif yeterlik algısına sahip olması gelecekte grup olarak karşılaşılan problemlerin üzerine gidebilmek için oldukça önemlidir (Schmitz ve Schwarzer, 2000). Collins ve Parker (2003) da grubun ortak çabasının başarısız olduğu durumlarda kolektif yeterlik algısı yüksek öğretmenlerin bu durumdan olumsuz etkilenmeyerek yollarına devam edeceğini belirtmektedir. Ayrıca okullarda görev yapan öğretmenlerin sahip olduğu yüksek kolektif yeterlik algısının öğrencilerin akademik başarılarını etkileyebileceğini bulguların çalışmaları da mevcuttur (Bandura, 1997; Goddard, Hoy ve Woolfolk Hoy, 2004).

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlikleri öğretmenin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mevcut okul müdürü ile çalışma süresi değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalar bulunmamaktadır ancak öğretmenlerin okul müdürü güçlendirici liderlik algıları 10-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olacak şekilde anlamlı farklılıklar göstermektedir. Bayın (2021), Gümüş (2013) ve Üstel (2022)'in gerçekleştirdikleri çalışmalarda da öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin okul müdürü güçlendirici liderlik algısında bir farklılaşma yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır ve bu sonucuya araştırmamızı desteklemektedir. Alan yazında araştırmamızı desteklemeyen ve cinsiyet değişkeninde erkekler lehine farklılaşmalar tespit eden Koçak (2016), Konan ve Çelik (2017), Sert (2021) çalışmalar da mevcuttur. Aras (2013) ise çalışmada kadınların güçlendirici liderlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Üstel (2022)'in çalışması eğitim durumu değişkeninde istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalar tespit etmeyerek araştırma sonucumuzla örtüşmektedir. Ancak Koçak (2016) araştırmasında lisans derecesinde eğitime sahip öğretmenler ile yüksek lisans derecesinde eğitime sahip öğretmenler arasında lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı farklılaşmalar tespit etmiştir. Kıdemi düşük öğretmenlerin mesleki becerilerini gösterme konusunda yetersiz olmasının ve okul yöneticileri ile ilişkilerinin istenilen düzeyde olmamasından dolayı sosyalleşmemelerinin bu farklılığın sebebi olabileceği düşünülmektedir. Bayın (2021) ve Sert (2021) gerçekleştirdikleri çalışmalarda öğretmenlerin okul müdürü güçlendirici liderlik algılarında mesleki kıdem değişkeninde istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalar tespit edilip araştırma sonucumuzu desteklerken; Gümüş (2013), Konan ve Çelik (2017) ile Üstel (2022) mesleki kıdem değişkeninde istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalar tespit etmeyerek araştırma sonucumuzla bu yönleriyle örtüşmemektedir. Bayın (2021) öğretmenlerin müdürleri ile çalışma süresi değişkeninde 1 yıldan daha az süredir müdürü ile çalışan öğretmenler ile 1-2 yıl arasında müdürü ile çalışan öğretmenler arasında 1 yıldan az süredir müdürü ile çalışan öğretmenlerin lehine farklılaşmalar tespit etmiştir. Konan ve Çelik (2017) ise bir ile dört yıl müdürü ile çalışan öğretmenlerin iki yıl süre ile müdürüyle çalışan öğretmenlere nazaran güçlendirici liderliklerini daha olumlu algıladıklarını bulgulararak araştırma sonucumuzu desteklemeyen bir sonuca ulaşmıştır.

Öğretmenlerin kolektif yeterlik algıları öğretmenin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve mevcut okul müdürü ile çalışma süresi değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalar yaratmamaktadır. Hoy ve Woolfolk öğretmenlerin kolektif yeterlik algılarının artırılması için öncelikle yüksek ancak gerçekleştirilebilir hedefler belirlenmesi, düzenli ve ciddi bir eğitim ortamı iklimi sağlanması ve akademik mükemmelliğe saygı

duyulması gerektiğini; bu şartlar sağlanırsa öğretmenlerde kolektif yeterliğin artacağını belirtmektedir (1993, akt; Kurt, 2009). Araştırmamızdan çıkan cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılaşma olmaması sonucu okul müdürlerinin cinsiyet ayrımı yapmadan tüm öğretmenleriyle sağlıklı iletişim içinde oldukları, onlar ve onların problemleriyle ilgilendikleri, onlara rehber olup yol gösterdikleri ve okulla ilgili kararlarda onların görüşlerini de aldıkları şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin kolektif yeterliği hakkında alan yazında gerçekleştirilen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Yaraş (2013) gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin kolektif yeterlik algılarında istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalara neden olmadığı sonucuna ulaşarak araştırmamızı desteklemektedir. Bellibaş, Karadağ ve Gümüş (2021) çalışmalarında öğretmenlerin kolektif yeterlik algılarında cinsiyet değişkeninde istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalar tespit etmezken yüksek lisans derecesinde mezuniyete sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere nazaran daha düşük kolektif yeterlik algısına sahip olduğunu tespit etmiştir.

KAYNAKÇA

1. Akyürek, M. İ. (2020). Okul Yöneticilerinin Öz-Yeterlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 72-83.
2. Aras, G. (2013). *Personel Güçlendirme Yönetiminde Güçlendirici Liderlik Davranışları Uygulaması: Kemer Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
3. Armstrong-Coppins, D. (2003). *What Principals do to Increase Collective Teacher Efficacy in Urban Schools*. (Doctoral Thesis). Cardinal Stritch University College of Education, Wisconsin.
4. Arnold, A., Arad, S., Rhoades, J. ve Drasgow, F. (2000). The Empowering Leadership Questionnaire the Constranction and Validation of a New Scale for Measuring Leader Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 249-269.
5. Bandura, A. (1977a). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 8 (2).
6. Bandura, A. (1977b). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
7. Bandura, A. (1995). Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing. A. B. (Ed.) içinde, *Self-Efficacy in Changing Societies* (s. 1-45). New York: Cambridge University Press.
8. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
9. Basım, H. N., Korkmazıyürek, H. ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-130.
10. Bayın, M. A. (2021). *Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefeti Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
11. Bellibaş, M. Ş., Karadağ, N. ve Gümüş, S. (2021). Kolektif Öğretmen Yeterliği ile Öğretmen Failliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Lineer Modelleme (HLM) Analizi. *Başkent University Journal of Education*, 8 (1), 160-168.
12. Bıkmaz, F. (2004). Öğretmenlerin Öz Yeterlik ve Kolektif Yeterlik Algıları. Y. K. (Ed.) içinde, *Eğitimde Bireysel Farklılıklar* (s. 289-314). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
13. Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik, Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
14. Bowen, D. ve Lawler, E. (1995). Empowering Service Employees. *Sloan Management Review*, 36 (4), 73.
15. Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
16. Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
17. Carifio, J. ve Perla, R. (2008). Resolving the 50 Year Debate around Using and Misusing Likert Scales. *Medical Education*, 42, 1150-1152.

- 18.Cevahir, H. (2004). *Güçlendirici Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Gebze.
- 19.Chen, G. ve Bliese, P. D. (2002). The Role of Different Levels of Leadership in Redicting Self and Collective Efficacy: Evidence for Discontinuity. *Journal of Applied Psychology*, 87, 549-556.
- 20.Collins, C. C. ve Parker, S. K. (2003). Designing Project Teams to Enhance Their Collective Efficacy. *Australian Journal of Psychology*, 55, 120.
- 21.Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic Leadership in Organizations*. California: Sage Publications.
- 22.Coşkuner, M. (2018). *Liderlik Tiplerinin Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkileri: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- 23.Crawford, C. B., Brungardt, C. L. ve Maughan, M. (2000). *Understanding Leadership: Theories & Concepts*. Canada: Rocy Mountain Press.
- 24.Çokluk, Ö. S., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, S. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- 25.Dağlı, E. ve Kalkan, F. (2021). Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algıları ve İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Education and Science*, 46 (208), 105+.
- 26.Demir, H. D. (2019). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Örgüt İklimi ve Öğretmenlerin Kolektif Yeterlik Algısı Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 27.Donohoo, J. (2017). Collective teacher efficacy research: implications for professional learning. *Journal of Professional Capital and Community*, 2 (2), 101-116.
- 28.Erdamar, G. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı. A. (. Ulusoy içinde, *Eğitim Psikolojisi* (s. 315-352). Ankara: Anı Yayıncılık.
- 29.Erdoğan, E. (2021). Dijital Okuryazarlık ve Siber Zorbalık: Ortaokul Öğrencilerine Yönelik Bir İlişkisel Tarama Araştırması. *International Journal of Field Education*, 7 (2), 61-76.
- 30.Erdoğan, U. ve Dönmez, B. (2015). Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21 (3), 345-366.
- 31.Fraenkel, J. ve Wallen, N. (2006). *How to Desing and Evaluate Research in Education*. New York: McGaw-Hill International Edition.
- 32.Gibson, S. ve Dembo, M. H. (1984). Teacher Efficacy: A Construct Validation. *Journal Of Educational Psychology*, 76, 569-582.
- 33.Goddard, R. D., Hoy, W. ve Woolfolk-Hoy, A. (2000). Collective Teacher Efficacy: It's Meaning, Measure, and Impact on Student Achievement. *American Education Research Journal*, 37 (2), 479-507.
- 34.Goddard, R. G., Hoy, W. K. ve Woolfolk Hoy, A. (2004). Collective Efficacy: Theoretical Development, Empirical Evidence, and Future Directions. *Educational Researcher*, 33 (3), 3-13.
- 35.Gümüş, A. (2013). *İlkokul Yöneticilerinde Güçlendirici Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü (Ankara İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 36.Hattie, J., Masters, D. ve Birch, K. (2016). *Third Visible Learning Annual Conference: Mindframes and Maximizers*. Washington, DC: Routledge.
- 37.İmamoğlu, B. E. (2019). *Güçlendirici Liderlik ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Destek ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracı Rolü: Bilişim Sektöründe Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 38.Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. İstanbul: Asil Yayıncılık.
- 39.Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (28. baskı)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- 40.Kaya, A., Balay, R. ve Göçen, A. (2012). Öğretmenlerin Alternatif Ölçme ve Değerlendirme Tekniklerine İlişkin Bilme, Uygulama ve Eğitim İhtiyacı Düzeyleri. *International Journal of Human Sciences*, 9 (2), 1303-5134.
- 41.Kelecioğlu, H. ve Göçer Sakin, S. (2014). Geçmişten Günümüze Geçerlik. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme Dergisi*, 5 (2), 1-11.
- 42.Koçak, S. (2016). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Sözleşme Üzerinde Güçlendirici Liderlik Davranışlarının Rolü*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 43.Konan, N. ve Çelik, T. O. (2017). Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderliğine İlişkin Öğretmen Algısı. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 322-335.
- 44.Konan, N. ve Çelik, T. O. (2018). Güçlendirici Liderlik Ölçeğinin Eğitim Örgütleri İçin Türkçe'ye Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 26 (4), 1043-1054.
- 45.Konczak, L. J., Stelly, D. J. ve Trusty, M. L. (2000). Defining and Measuring Empowering Leader Behaviors: Development of an Upward Feedback Instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60 (2), 301-313.
- 46.Kurt, T. (2009). *Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Kolektif Yeterliği ve Öz Yeterliği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 47.Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin Öz Yeterlik ve Kolektif Yeterlik Algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (2), 195-227.
- 48.Manz, C. C. ve Sims, H. P. (1991). Superleadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership. *Organizational Dynamics*, 19 (4), 18-35.
- 49.Pearce, C. L., Conger, J. A. ve Locke, E. A. (2008). Shared Leadership Theory. *The Leadership Quarterly*, 19 (5), 622-628.
- 50.Schmitz, G. ve Schwarzer, R. (2000). Selbstwirksamkeitserwartung Von Lehrern: Laengschnitt Befunde Mit Einem Neuen Instrument. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 14 (1), 12-25.
- 51.Sert, H. (2021). *Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderliğinin Öğretmenlerin Kuantum Paradigmasından Okula Bakışına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- 52.Srivastava, A., Bartol, K. M. ve Locke, E. A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, and Performance. *Academy of Management Journal*, 49 (6), 1239-1251.
- 53.Tschannen-Moran, M. ve Barr, M. (2004). Fostering Student Learning: The Relationship of Collective Teacher Efficacy and Student Achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 3 (3), 189-209.
- 54.Tschannen-Moran, M. ve Woolfolk-Hoy, A. (2007). The Differential Antecedents of Self-Efficacy of Novice and Experienced Teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944-956.
- 55.Turhan, M. ve Yaraş, Z. (2014). İlkokul Yöneticilerinin Program Liderliği Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Öğretmenlerin Kolektif Yeterlik Algısına ve Örgütsel Öğrenme Düzeyine Etkisi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 175-193.
- 56.Üstel, Ö. (2022). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyleri ile Öğretmenlerin Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- 57.Wilkinson, A. (1998). Empowerment: Theory and Practice. *Personnel review*, 27 (1), 40-56.
- 58.Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, 14 (3), 361-384.
- 59.Xue, Y., Bradley, J. ve Liang, H. (2011). Team Climate, Empowering Leadership, and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15 (2), 299-312.
- 60.Yaraş, Z. (2013). *İlkokul Yöneticilerinin Program Liderliği Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Öğretmenlerin Kolektif Yeterlik Algısına ve Örgütsel Öğrenme Düzeyine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- 61.Yılmaz, H. (2011). *Güçlendirici Liderlik*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- 62.Yun, S., Cox, J. ve Sims Jr, H. P. (2006). The Forgotten Follower: A Contingency Model of Leadership and Follower Self-Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (4), 374-388.
- 63.Yüner, B. ve Özdemir, M. (2020). Kolektif Öğretmen Yeterliği ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33 (2), 389-409.
- 64.Zafer Güneş, D. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Kolektif Yeterlik Alguları İle Örgütsel Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.