

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**  
**DOKTORA PROGRAMI**

**EĞİTİM KURUMLARINDA CANLANDIRICI LİDERLİK:**  
**ETMENLERİ, GÖSTERGELERİ VE ETKİLERİ**

**DOKTORA TEZİ**  
**Serdar ÖZÇETİN**

**Antalya**  
**2017**

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**  
**DOKTORA PROGRAMI**

**EĞİTİM KURUMLARINDA CANLANDIRICI LİDERLİK:**  
**ETMENLERİ, GÖSTERGELERİ VE ETKİLERİ**

**DOKTORA TEZİ**  
**Serdar ÖZÇETİN**

**Danışman: Prof.Dr. Mualla BİLGİN AKSU**

**Antalya**

**2017**

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZET .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ABSTRACT .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
İÇİNDEKİLER.....	2
TABLolar LİSTESİ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ŞEKİLLER SAYFASI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
KISALTMALAR LİSTESİ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

1.1. Problem Durumu .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
1.2. Araştırmanın Amacı .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
1.3. Araştırmanın Önemi .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
1.4. Sayıltılar .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
1.5. Sınırlamalar .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
1.6. Tanımlar .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Liderlik Kavramı .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2.2. Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2.3. Liderlikte Yeni Yaklaşımlar.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2.3.1. Dönüşümcü Liderlik.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2.3.2. Öğretimsel Liderlik .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2.3.3. Paylaşılan Liderlik .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2.3.4. Paralel Liderlik.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2.3.5. Öğretmen Liderliği.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2.3.6. İlham Verici Liderlik.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2.4. Canlandırma Kavramı.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2.4.1. Duygusal ve Ruhsal Canlandırma.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

- 2.4.2. Sosyal ve Toplumsal Yükseliş (Canlandırma) .....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.4.3. Canlandırıcı Performans..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.5. Canlandırıcı Liderlik Ne Değildir?..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.6. Canlandırıcı Liderlik..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.7. Canlandırıcı Liderliğin Aşamaları..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.7.1. Azimle Hayal Kurmak..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.7.2. Yaratıcılık ve Ters Akış ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.7.3. Rakiple İşbirliği ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.7.4. İtme ve Çekme ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.7.5. Anlamalı Ölçüm..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.7.6. Sürdürülebilir Başarı ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 2.8. Canlandırıcı Eylem..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

- 3.1. Nitel Araştırmanın Yöntemi..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 3.1.2. Nitel Araştırma İçin Katılımcılar ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 3.1.3. Nitel Araştırma İçin Veri Toplama Aracı: Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme Formu..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 3.1.4. Nitel Verilerin Toplanması ve Analizi **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 3.2. Nicel Araştırmanın Yöntemi..... 5
- 3.2.1. Nicel Araştırmanın Deseni ..... 5
- 3.2.2. Nicel Araştırma İçin Evren ve Örneklem..... 5
- 3.2.3. Nicel Araştırma İçin Veri Toplama Araçları..... 8
- 3.2.4. Nicel Verilerin Toplanması ve Analizi **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

- 4.1. Nitel Araştırma Verilerine İlişkin Bulgular... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.1.1. Öğretmen ve Yöneticileri Canlandıran Durumlar .....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.1.2. Öğretmen ve Yöneticilerin Canlanma Durumlarındaki Duyguları **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

- 4.1.3. Öğretmen ve Yöneticilerin Canlanmasını Sağlayan Kişiler **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.1.4. Öğretmen ve Yöneticilere Göre Canlanmayı Sağlayan Koşullar... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.1.5. Öğretmen ve Yöneticilerin Hayalleri..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.1.6. Öğretmen ve Yöneticilerin İlham Verici Cümlelere İlişkin Görüşleri.. **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.1.7. Öğretmen ve Yöneticilerin Yaratıcılık ve Ters Akışa İlişkin Görüşleri **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.1.8. Öğretmen ve Yöneticilere Göre Rakiple İşbirliğinin Canlanmaya Katkısı **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.1.9. Öğretmen ve Yöneticilerin İtme-Çekmeye İlişkin Görüşleri..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.1.10. Öğretmen ve Yöneticilere Göre Anlamlı Ölçüm..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.1.11. Öğretmen ve Yöneticilere Göre Sürdürülebilir Başarı ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.2. Nicel Araştırma Verilerine İlişkin Bulgular.. **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.2.1. Canlandırma Etmenleri (CE) Ölçüm Aracına İlişkin Bulgular ... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.2.2. Canlandırıcı Liderlik Göstergeleri (CLG) Ölçüm Aracına İlişkin Bulgular..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.2.3. Canlandırıcı Liderlik Etkileri (CET) Ölçüm Aracına İlişkin Bulgular **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 4.2.4. Canlandırma Etmenleri (CE), Canlandırıcı Liderlik Göstergeleri (CLG) ve Canlandırıcı Liderlik Etkileri (CET) Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

- 5.1. Sonuç ve Tartışma ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 5.1.1. Nitel Araştırmaya İlişkin Sonuç ve Tartışma ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 5.1.2. Nicel Araştırmaya İlişkin Sonuç ve Tartışma..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 5.2. Öneriler ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>16</b>
<b>EKLER</b> .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
EK-1 Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme İçin Katılımcı İzin Formu Katılımcı İzin Formu .....	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
EK-2 Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme Formu .....	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
EK-3 Taslak Form.....	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
EK-4 Veri Toplama Araçları .....	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
EK-5 MEB İzin Belgesi.....	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
EK-6 İntihal Raporu .....	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	<b>26</b>

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **YÖNTEM**

Araştırma, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma araştırma yöntemlerinden “önce nitel verilerin toplandığı, sonra nitel analizlerden elde edilen hipotezleri test etmek üzere nicel verilerin toplandığı” keşfedici karma yöntem modelinde tasarlanmıştır (Creswell, Vicki ve Clark, 2014, s.94). Araştırmada, eğitim kurumlarında canlandırma etmenleri, canlandırıcı liderliğin göstergeleri ve etkilerini anlamak ve canlandırıcı liderlik etmenleri, göstergeleri ve etkileri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için veri toplama araçları geliştirilerek nitel ve nicel araştırmaların açıklayıcı yönlerini keşfetmek (Christensen, Johnson ve Turner, 2015, s.423-426) amacıyla keşfedici karma araştırma yönteminin uygulanmasına ihtiyaç duyulmuştur. Böylece daha büyük bir örnekleme ulaşmak ve dolayısıyla bulguları genellemek de hedeflenmiştir.

## Nicel Araştırmanın Yöntemi

### Nicel Araştırmanın Deseni

Araştırmanın ikinci basamağında, geçmişte ya da halen var olan bir durumun olduğu şekliyle betimlenmesi nedeniyle (Karasar, 2005) nicel araştırma yaklaşımından tarama modeli benimsenmiştir. Araştırmada, eğitim kurumlarında canlandırıcı liderliğin etmenleri, göstergeleri ve etkilerini anlamak; canlandırıcı liderlik etmenleri, göstergeleri ve etkileri ile ilgili görüşlerinin birbirleriyle karşılaştırıldığı ve bazı kimlik değişkenleri arasındaki ilişkilerin saptanması amaçlandığı için ilişkisel (korelasyonel) ve “nedensel karşılaştırma türü tarama” modelleri (Balcı, 2009) kullanılmıştır.

### Nicel Araştırma İçin Evren ve Örneklem

Araştırmanın nicel boyutundaki hedef evreni, 2016-2017 Eğitim Öğretim yılında Antalya ili 5 merkez ilçe (Muratpaşa, Kepez, Konyaltı, Döşemealtı ve Aksu) sınırları içindeki devlet ve özel olmak üzere ilkokul, ortaokul ve ortaöğretimde görev yapmakta olan 441 okuldaki 16969 yönetici ve öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem seçiminde ilk aşamada seçkisiz (olasılıklı) örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme kullanılarak evreni temsil etme oranlarına göre merkez ilçelerde örneklem grubuna alınması gereken sayıda öğretmen ve yönetici belirlenmiştir. İkinci aşamada basit seçkisiz (olasılıklı) örnekleme yöntemi kullanılarak yeterli sayıda öğretmen ve yönetici örneklem grubuna alınmıştır (Büyüköztürk vd., 2010, s.83).

Örneklem seçiminde olasılık (seçkisiz) temelli örnekleme yöntemlerinden “tabakalı örnekleme” tekniği benimsenmiştir. Bu amaçla, araştırmanın yürütüleceği Antalya ilindeki 5 merkez ilçede görev yapan yönetici ve öğretmen sayısı tespit edildikten sonra örnekleme girecek yönetici ve öğretmen sayıları belirlenmiştir. Buna göre, 16969 kişiden oluşan bir çalışma evrenini, yüzde 5 örnekleme hata payı ile 376 kişinin temsil edebileceği (Baş, 2013, s.43) öngörülmüştür. Bu sayı Tablo 3.3.’te gösterilen sürekli değişkenler için örneklem büyüklüğünü belirlemeye yarayan formüllerden (Bartlett, Kotrlık ve Higgins, 2001, s.46-48; Büyüköztürk vd., 2010, s.94) yararlanılarak belirlenmiştir.

Tablo 3. 1 *Nicel Araştırma Deseni için Örneklem Hesaplaması*

---

Yönetici ve Öğretmenler
-------------------------

---

Evren büyüklüğü N=16969

d=0,05

Standart sapma S= 0.5

Güven düzeyi (1- $\alpha$ )=0.95

t=1.96

$n_0=[(t*S)/d]^2$

$n=n_0/(1+n_0/N)$

Örneklem büyüklüğü n=376

Daha sonra Antalya ilindeki 5 merkez ilçede bulunan özel ve devlet okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin evrendeki yüzdeleri belirlenerek, bu yüzelere uygun nitelikte Tablo 3.4'te gösterilen toplanması gereken asgari sayılar ve değerlendirmeye alınan sayılar belirlenmiştir. Veri toplama araçlarının doldurulması sırasında oluşabilecek kimi aksaklıklar düşünülerek 670 yönetici ve öğretmene veri toplama araçlarının uygulanmasına karar verilmiştir. Dağıtılan veri toplama araçlarından geri dönüş sayısı 631 olarak elde edilmiştir. Veri toplama araçlarından 19'u, hatalı doldurulduğu görüldüğü için veri setinden çıkartılmıştır. Araştırmanın analizlerine 612 katılımcı üzerinden devam edilmiştir.

Tablo 3. 2 Nicel Araştırma için Evren ve Örneklem Bilgileri

Evren Bilgileri		Örneklem Bilgileri					
		Devlet			Özel		
İlçe	Yönetici ve Öğretmen Sayısı	Yüzde	Gereken asgari sayı	Değerlendirilen	Yüzde	Gereken asgari sayı	Değerlendirilen
Aksu	976	5,31%	20	33	0,44%	2	3
Döşemealtı	1126	5,50%	21	34	1,13%	4	7
Kepez	5605	31,02%	117	190	2,01%	8	12
Konyaaltı	2203	8,86%	33	54	4,06%	15	26
Muratpaşa	7059	30,04%	113	183	11,56%	44	71
Toplam	16969	80,72%	304	494	19,28%	73	118

Araştırmaya katılan toplam 612 yönetici ve öğretmene ait cinsiyet, görev, öğrenim durumu, öğretmen olarak çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi, branş, görev yaptıkları okul niteliği ve türü değişkenlerine ilişkin veriler Tablo 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3. 3 Nicel Araştırmanın Katılımcılarına Ait Demografik Bilgiler



Değişken	Değişken Parametresi	N	%	
Cinsiyet	Kadın	354	57,8	
	Erkek	258	42,2	
Görev	Müdür	36	5,9	
	Yönetici	Müdür Başyardımcısı	2	0,3
		Müdür Yardımcısı	56	9,2
	Öğretmen	518	84,6	
Eğitim Durumu	Ön Lisans	50	8,2	
	Lisans	502	82,0	
	Lisansüstü	60	9,8	
Görev Yapılan Okul Niteliği	İlkokul	251	41,0	
	Ortaokul	285	46,6	
	Lise	76	12,4	
Görev Yapılan Okul Türü	Resmi	520	85,0	
	Özel	92	15,0	
Öğretmen Olarak Çalışma Süresi	1-10 Yıl	153	25,0	
	11-20 Yıl	246	40,2	
	21 Yıl ve Üzeri	213	34,8	
Yönetici Olarak Çalışma Süresi	1-5 Yıl	91	14,9	
	6-10 Yıl	39	6,4	
	11 Yıl ve Üzeri	25	4,1	
Branş	Sınıf Öğretmenliği	198	32,4	
	Sözel Alan Öğretmenliği	165	27,0	
	Sayısal Alan Öğretmenliği	114	18,6	
	Yabancı Dil Öğretmenliği	69	11,3	
	Diğer Branşlar	66	10,8	

Tablo 3.5 incelendiğinde, araştırmaya katılan 612 kişiden 354'ünün (% 57,8) kadın, 258'inin ise (%42,2) erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanlardan 36'sı (%5,9) müdür, 2'si (%0,3) müdür başyardımcısı, 56'sı (%9,2) müdür yardımcısı ve 518'i öğretmen (%84,6) olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların 50'si (%8,2) ön lisans, 502'si (%82) lisans ve 60'ı (% 9,8) lisansüstü eğitime durumuna sahiptir. Katılımcıların 251'i (%41) ilkokullarda, 285'i (%46,6) ortaokullarda ve 76'si (%12,6) liselerde görev yapmaktadır. Katılımcıları 520'si (%85) resmi okullarda, 92'si (%15) özel okullarda görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanlardan öğretmen olarak çalışma süresi 1-10 yıl arasında kıdeme sahip olan 153 (% 25), 11-20 yıl arasında kıdeme sahip olan 246 (% 40,2), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan 213 (% 34,8) kişi bulunmaktadır. Katılımcıların yönetici olarak çalışma sürelerine bakıldığında, 1-5 yıl arasında 91

(%14,9), 6-10 yıl arasında 39 (% 6,4) ve 11 yıl ve sonrası 25 (% 4,1) kişi yer almaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin 198'i (%32,4) sınıf öğretmeni, 165'i (%27) sözel alan öğretmenliği, 114'i (%18,6) sayısal alan öğretmenliği, 69'u (% 11,3) yabancı dil öğretmenliği ve 66'sı (%10,8) diğer branşlarda öğretmenlik yapmaktadır. Sözel alan öğretmenliği olarak; türkçe, edebiyat, din kültürü ve ahlak bilgisi, sosyal bilgiler, coğrafya, tarih, özel eğitim, felsefe öğretmenlikleri sınıflandırılmıştır. Sayısal alan öğretmenliği olarak; matematik, fizik, biyoloji, kimya ve fen bilimleri öğretmenlikleri sınıflandırılmıştır. Diğer branş öğretmenleri olarak da; beden eğitimi, teknoloji tasarım, müzik ve görsel sanatlar öğretmenlikleri sınıflandırılmıştır.

### **Nicel Araştırma İçin Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada kullanılan nicel veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik sekiz soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, araştırmacı tarafından geliştirilen 20 maddeden oluşan “Canlandırma Etmenleri Ölçüm Aracı”; üçüncü bölümde, 31 maddeden oluşan “Canlandırıcı Liderlik Göstergeleri Ölçüm Aracı” ve dördüncü bölümde, 12 maddeden oluşan “Canlandırıcı Liderlik Etkileri Ölçüm Aracı” yer almıştır.

### **Canlandırıcı Liderlik Göstergeleri (CLG) Ölçüm Aracı ve Geliştirilmesi**

Yönetici ve öğretmenlerin canlandırıcı liderlik göstergelerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından “Canlandırıcı Liderlik Göstergeleri (CLG) Ölçüm Aracı” geliştirilmiştir. Veri toplama aracında beş noktalı Likert tipi [Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Ara sıra (3), Sık sık (4) ve Her zaman (5)] derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Veri toplama aracının amacı, yönetici ve öğretmenlerin canlandırıcı liderlik göstergelerini belirlemektir. Veri toplama aracının amacı doğrultusunda, CLG ölçüm aracının yönetici ve öğretmenlere uygulanacağı belirlenmiştir. CLG ölçüm aracının hazırlanması i) madde havuzunun oluşturulması, ii) veri toplama aracının yapılandırılması ve iii) ölçüm aracının değerlendirilmesi olmak üzere toplam üç aşamada (DeVellis, 2003, s.60; Hinkin, 1995, s.969; Schwab, 1980) gerçekleşmesi planlanmıştır:

*Birinci aşamada* hem tümevarım (nitel araştırma ile elde edilen bireysel görüşme sonucunda elde edilen veriler incelenerek oluşturulan maddeler) hem de tümdengelim

(Chu, 2014; Carrington, 2012; Carlock, 2013) yöntemi kullanılarak 70 maddeden oluşan genel bir madde havuzu oluşturulmuştur.

*İkinci aşamada* madde havuzunda yer alan maddelerin kapsam geçerliğinin sağlanması ve güçlendirilmesi (Hinkin ve Schriesheim, 1989) için, taslak maddeler eğitim bilimleri alanından dört, istatistik alanından iki kişiden oluşan altı kişilik bir uzman grubunun görüşüne sunulmuştur. Alanyazın ve uzmanlardan elde edilen bilgiler ışığında uygun olmayan 8 madde elenerek, canlandırıcı liderlik göstergelerini belirlemek amacıyla 62 maddelik taslak bir form geliştirilmiştir. Ayrıca, asıl örnekleme aynı nitelikte olan bazı yönetici ve öğretmenlerle pilot çalışma gerçekleştirilmiştir; taslak formda yer alan ifadelerin katılımcılar tarafından anlamsal, deyimsel, kavramsal ve deneysel açıdan uygunluğunun incelenmesi amaçlanmıştır. Hem uzman görüşü hem de pilot çalışma sonucundan hazırlanan taslak forma, veri toplama aracının uygulanacağı çalışma grubunun özelliğine ilişkin yönerge ve yanıtama seçenekleri eklenmiş ve veri toplama aracına son şekli verilmiştir.

*Üçüncü aşamada* veri toplama aracını değerlendirmek için ölçüm aracına ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçüm aracında yer alan madde sayısının indirgenmesinde ilk olarak maddelerin iç tutarlılık değerleri incelenmiş ve bütün maddelerin 0.50'den büyük iç tutarlılık değerine sahip olması nedeniyle ölçüm aracından madde indirgeme işlemine başvurulmamıştır. Dolayısıyla ölçüm aracında yer alan maddelerin bu aşamada gerekli iç tutarlılığı sağladığı söylenebilir.

#### **1.2.2.1.1. Canlandırıcı Liderlik Göstergeleri (CLG) Ölçüm Aracına İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)**

CLG ölçüm aracının yapı geçerliği, SPSS 20.0 paket programı kullanılarak AFA ile gerçekleştirilmiştir. Ölçüm aracının yapılandırılması aşamasında belirlenen 62 maddeye ait değişken sayısını azaltmak ve değişkenler arasında anlamlı bir kavramsal yapı oluşturmak amacıyla (Balcı, 1995, s.281; Şencan, 2005, s.367; Büyüköztürk, 2006, s.123) faktörleşme tekniklerinden Temel Bileşenler Analizi (TBA) yönteminin kullanılması tercih edilmiştir. Döndürme işlemlerinden dik döndürme yönteminden Varimax (Maksimum Değişkenlik) tekniği uygulanmıştır. Ölçüm aracında, birden fazla boyut ortaya çıkarmak (Şencan, 2005, s.397) amaçlandığı için 0.30'dan daha düşük faktör yük değerine sahip ve 0.30'dan daha yüksek ancak birden fazla yüksek yük değeri veren binişik maddeler (1, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 17, 25, 27, 32, 33, 35,

43, 49, 54, 56, 57 no'lu ) ölçüm aracından çıkartılmıştır (Cesur ve Fer, 2007, s.60). Buldukları boyutu temsil etmeyen 21, 22, 23, 24, 44, 45, 46, 47, 52, 58, 62 no'lu maddeler elenmiştir. Yapılan AFA sonucunda, özdeğerleri 1'in üzerinde olan altı boyuttan ve 31 maddeden oluşan bir araç elde edilmiştir.

Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı (Büyüköztürk, 2006, s.126; Şencan, s.384), Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity test sonuçlarına göre incelenmiş; 31 maddenin KMO değeri 0.945 ve Bartlett Sphericity Testi  $\chi^2 = 15412,443$ ;  $p=0.000$  ( $p<0.001$ ) olarak hesaplanmıştır. Örneklem verilerinin boyut oluşturmadaki uygunluğunu test eden KMO değerinin faktör oluşturmak için yeterli (Büyüköztürk, 2002, s.116; Kline, 1994, s.75) ve mükemmel düzeyde (De Vaus, 2002, s.165; Şencan, 2005, s.384) olduğu söylenebilir. “Bartlett Sphericity Testi”ne göre p değerinin 0.001 derecesinden düşük olması nedeniyle, değişkenler arasındaki korelasyonların açıklayıcı faktör analizini uygulamak için yeterli düzeyde (Hinkin, 1995, s.112; Sipahi vd., 2006, s.79) olduğuna karar verilmiştir.

“Canlandırıcı Liderlik Göstergeleri” ölçüm aracının geliştirilmesinde uygulanan AFA sonucunda ortaya çıkan boyutlar, Hargreaves, Boyle ve Harris (2014) sınıflandırılmasına uygun olarak “Hayal Kurma”, “İlham Verici Cümleler”, “Rakiple İşbirliği”, “Çekme Gücü”, “İtme Gücü” ve “Anlamli Ölçüm” olarak adlandırılmıştır. CLG ölçüm aracını oluşturan maddelere ilişkin ortak faktör varyansları, faktör yük değerleri, özdeğerleri, açıklanan toplam varyans oranı ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları ile ilgili veriler Tablo 3.8’de sunulmuştur.

*Tablo 3. 4 Canlandırıcı Liderlik Göstergeleri (CLG) Ölçüm Aracına Ait Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizine İlişkin Sonuçlar*

Madde No	Boyutlar ve ifadeler	$\alpha$	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Faktör Yük Değeri
	<b>1. Boyut: Anlamli Ölçüm</b>	<b>0.911</b>	<b>13,088</b>	<b>% 42,219</b>	
CLG51	Her öğrenciye bireysel ihtiyacına göre zaman ayrılır.				,771
CLG60	Veli desteği sağlanır.				,731
CLG55	Öğretim ile yaşam birleştirilir.				,727
CLG59	Öğrencilerin özdenetim kazanmasına çalışılır.				,699
CLG53	Süreç değerlendirmesi yapılır.				,698
CLG61	Akademik olmayan niteliklere de değer verilir.				,696
CLG48	Öğrencilerle iletişimin artırılmasına özen gösterilir.				,693

CLG50	Öğrenci davranışlarının gözlenmesine önem verilir.				,686
<b>2. Boyut: Rakiple İşbirliği</b>		<b>0.940</b>	<b>3,405</b>	<b>% 10,985</b>	
CLG29	Öğrenci gelişimi sağlanır.				,847
CLG27	Okul başarısı artar.				,831
CLG28	Yenilikler takip edilir.				,828
CLG31	Rakiplerin deneyimlerinden yararlanır.				,819
CLG34	Okul performansı artar.				,791
CLG26	Rakiple karşılıklı canlanma sağlanır.				,766
<b>3. Boyut: Hayal Kurma</b>		<b>0.844</b>	<b>2,431</b>	<b>% 7,841</b>	
CLG3	Öğrencilerin sıkılmadığı bir okul hayal ederim.				,802
CLG4	Sanatın, sporun önemsendiği bir okul hayal ederim.				,783
CLG11	Eğitimin gerçek hayatla iç içe olduğu bir okul hayal ederim.				,759
CLG12	Öğrenciyi eğlendiren bir okul hayal ederim.				,727
CLG6	Öğrencilere değerlerin kazandırıldığı bir okul hayal ederim.				,723
CLG2	Her ders için özel hazırlanmış dersliklerin bulunduğu bir okul hayal ederim.				,707
<b>4. Boyut: İtme Gücü</b>		<b>0.953</b>	<b>1,508</b>	<b>% 4,865</b>	
CLG41	Okul yönetimi fikir üretmeyi özendirir.				,753
CLG39	Okul yönetimi çalışmaya teşvik eder.				,752
CLG40	Okul yönetimi çalışanların gelişimini sağlar.				,747
CLG42	Okul yönetimi kararlara katılma imkânı verir.				,737
<b>5. Boyut: İlham Verici Cümleler</b>		<b>0.898</b>	<b>1,187</b>	<b>% 3,830</b>	
CLG18	Daha önce üstesinden gelinen güçlükleri hatırlatan ifadeler duyulur.				,794
CLG19	Farklı bakış açılarını ortaya koyan ifadeler duyulur.				,730
CLG16	Canlanmayı teşvik eden ifadeler duyulur.				,702
CLG20	Paylaşılan vizyona ulaşma umudunu yansıtan ifadeler duyulur.				,689
<b>6. Boyut: Çekme Gücü</b>		<b>0.928</b>	<b>,983</b>	<b>% 3,172</b>	
CLG37	Meslektaşlar birbirlerinin gelişimine katkıda bulunur.				,773
CLG38	Meslektaşlar birbirlerini çalışmaya güdüler.				,745
CLG36	Meslektaş desteğinden yararlanır.				,671
<b>KMO</b>	<b>0.938</b>	<b>Toplam Varyansı % 72.912</b>		<b>Genel Cronbach</b>	<b>0.950</b>
		<b>Açıklama Oranı</b>		<b>Alpha</b>	

Yapılan AFA sonucunda elde edilen altı faktörlü yapı, toplam varyansın yüzde 72.912'sini açıklamaktadır. Tablo 3.8'de görüldüğü gibi, CLG ölçüm aracının birinci boyutunu "Anlamlı Ölçüm" oluşturmaktadır. Bu boyut, sekiz maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri 0.686 ile 0.771 arasında değişmektedir. Bu boyutun

açıkladığı varyans oranı yüzde 42,219'dur. İkinci boyut "Rakiple İşbirliği" olup, altı maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri 0.766 ile 0.847 arasında değişmektedir. "Rakiple İşbirliği" boyutunun açıkladığı varyans oranı yüzde 10,985'dir. Üçüncü boyut "Hayal Kurma" olup, altı maddeden oluşmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri 0.707 ile 0.802 arasında değişmektedir ve boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 7,841'dir. Dördüncü boyut "İtme Gücü" olup, dört maddeden oluşmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri 0.737 ile 0.753 arasında değişmektedir ve boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 4,865'dir. Beşinci boyut "İlham Verici Cümleler" olup, dört maddeden oluşmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri 0.689 ile 0.794 arasında değişmektedir ve boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 3,830'dur. Altıncı boyut "Çekme Gücü" olup, üç maddeden oluşmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri 0.671 ile 0.773 arasında değişmektedir ve boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 3,172'dir.

CLG ölçüm aracının genel iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) 0.950 olarak hesaplanmıştır. Boyutlara göre iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alfa) sırasıyla 0.911; 0.940; 0.844; 0.953; 0.898 ve 0.928'dir. Bu durumda CLG ölçüm aracının güvenilir olduğu söylenebilir.

#### **1.2.2.1.2. Canlandırıcı Liderlik Göstergeleri (CLG) Ölçüm Aracına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi**

CLG ölçüm aracında bulunan 31 maddeden oluşan altı faktörlü yapının, elde edilen veriler ile ne derece uyumlu olduğunu (Şencan, 2005, s.407-408; Şimşek, 2007, s.4) doğrulanmak amacıyla Lisrel 8.54 paket programı kullanılarak DFA uygulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular incelendiğinde verilerin modele "yeterli" ve "kabul edilebilir uyum" sağlamadığı gözlenmiş ve modelin iyileştirilmesi için CLG48 ile CLG50, CLG11 ile CLG12 ve CLG36 ile CLG38 arasında modifikasyon uygulanmıştır. Modifikasyon sonrasında uyum indekslerine ilişkin genel ölçütlerle karşılaştırıldığında, değerlerin kabul edilebilir ölçütler içerisinde olduğu görülmüştür.

DFA bulguları incelendiğinde en düşük t değerinin 15,65; en yüksek t değerinin ise 31,30 olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda t değerlerinin tamamının 0.01 düzeyinde manidar olduğu söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.324; Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998, s.623). En düşük yük değeri 0.62, en yüksek yük

değeri ise 0,95'dir. Gözlenen değişkenlerin hata varyansları incelendiğinde en düşük hata varyansı 0,10, en yüksek hata varyansı ise 0,61'dir.

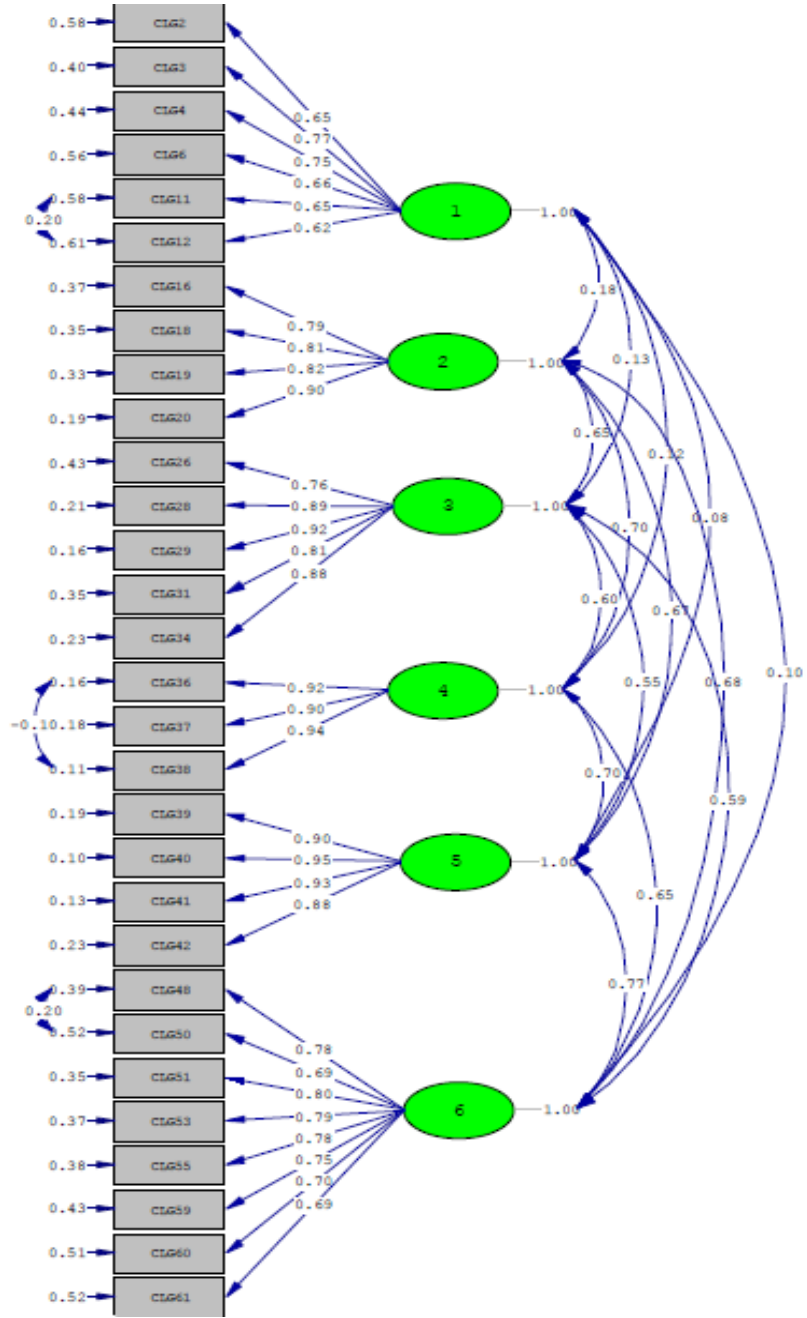
Modifikasyon sonucundaki DFA'da Ki-kare değeri  $\chi^2= 1008.88$ ,  $N=612$ , serbestlik derecesi  $sd=387$ ,  $p=0.000$  bulunmuştur. Araştırmada  $\chi^2/sd= 2,60$  olarak elde edilmiştir.  $\chi^2/sd$  değerinin 3'ten küçük olması nedeniyle, verilerin modele "mükemmel uyum" (Şekercioğlu ve Güzeller, 2012, s.223) sağladığı görülmektedir. Diğer uyum indeksleri Tablo 3,9'da sunulmuştur.

*Tablo 3. 5 Canlandırıcı Liderlik Göstergeleri Ölçüm Aracı Uyum İndeksleri*

Uyum indeksi	Kabul Edilebilir Sınır/Ölçüt	Çalışmaya Ait Uyum Değerleri
$\chi^2/sd$	$\leq 2$ =mükemmel uyum	$\chi^2/sd = 2,60$
	$\leq 2,5$ = mükemmel uyum (küçük örneklem)	
	$\leq 3$ = mükemmel uyum (büyük örneklem)	
	$\leq 5$ = orta düzeyde uyum	
GFI/AGFI	$\geq 0,85$ iyi uyum	GFI = 0,90 AGFI = 0,88
	$\geq 0,90$ mükemmel uyum	
RMSEA	$\leq 0,05$ mükemmel uyum	RMSEA = 0,053
	$\leq 0,08$ iyi uyum	
	$\leq 0,10$ zayıf uyum	
RMR/SRMR	$\leq 0,05$ mükemmel uyum	RMR = 0,029 SRMR = 0,042
	$\leq 0,08$ iyi uyum	
	$\leq 0,10$ vasat uyum	
CFI	$\geq 0,90$ iyi uyum	CFI = 0,99
	$\geq 0,95$ mükemmel uyum	
NFI/NNFI	$\geq 0,90$ iyi uyum	NFI=0,98 NNFI=0,98
	$\geq 0,95$ mükemmel uyum	
IFI	$\geq 0,90$ iyi uyum	IFI = 0,99
	$\geq 0,95$ mükemmel uyum	
RFI	$\geq 0,90$ iyi uyum	RFI = 0,98
	$\geq 0,95$ mükemmel uyum	

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.271-272; Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998, s.623; Seçer, 2015, s.190; Toprak ve Aydın, 2015, s.48.

Tablo 3.9'daki uyum indeksleri incelendiğinde  $\chi^2/sd$ , AGFI, GFI, IFI, CFI, NFI, NNFI, RMSEA, RFI, RMR ve standardize edilmiş RMR değerlerinin mükemmel düzeyde bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. Bu çerçevede Canlandırma Liderlik Göstergeleri Ölçüm Aracı 31 maddeden ve altı boyutlu yapısının bir model olarak doğrulandığı söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.271-272; Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998, s.623; Seçer, 2015, s.190; Toprak ve Aydın, 2015, s.48). Modele ilişkin faktör yükleri, Şekil 3.2'de gösterilmiştir.



1=Hayal Kurma, 2=İlham Verici Cümleler, 3= Rakiple İşbirliği, 4= Çekme Gücü, 5= İtme Gücü, 6=Anlamli Ölçüm

Şekil 3. 1 Canlandırma Etmenleri Ölçüm Aracına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



## KAYNAKÇA

1. Açıkalın, A. (2000). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ve Empati Becerileri Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
2. Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.
3. Badaracco, J. L. (2013). *The Good Struggle: Responsible Leadership in an Unforgiving World*, Cambridge, MA: Harvard Business Press.
4. Balcı, A. (1995). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: TDFO Bilgisayar-Yayıncılık.
5. Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
6. Balcı, Y. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığı İle Yöneticilerin Öğretimsel Liderlik Ve Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkilerin Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
7. Bartlett, J.E. II, Kotrlik, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1):43-50.
8. Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: Free Press.
9. Baş, T. (2013). *Anket nasıl hazırlanır, uygulanır, değerlendirilir?* (7. Baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
10. Başaran, İ. E. (1992). *“Yönetimde İnsan İlişkileri”*, Ankara: Kadioğlu Matbaası.
11. Beycioğlu, K. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Sergiledikleri Liderlik Rollerine İlişkin Bir Değerlendirme (Hatay İli Örneği)*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Malatya.

12. Boyle, A.,Humphreys, S. (2012). *A revolution in a decade: Ten out of ten*. London: Leannta.
13. Boynton, A.ve Fisher, B. (2005). *Virtuoso Teams: Lessons from Teams That Changed Their Worlds*, New York: Prentice Hall.
14. Bozkurt Bostancı, A., Kayaalp, D. (2011). İlköğretim Okullarında Öğretmen Performansının Geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19 (1); 127-140.
15. Brandenburger, A. M. ve Nalebuff, B. J. (1996) *Co-opetition*, New York: Bantam Doubleday Dell.
16. Bromberg, M. ve Theokas, C. (2013). *Breaking the Glass Ceiling of Achievement for Low-Income Students and Students of Color*, Shattering Expectations Series, Washington, DC: The Education Trust.
17. Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
18. Büyüköztürk, Ş. (2006) *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorumu*, Ankara: PegemA Yayıncılık.
19. Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
20. Carlgren, I. (1999) Professionalism and teachers as designers, *Journal of Curriculum Studies*, 31(1), 43-56, DOI: 10.1080/002202799183287
21. Carlock, D.H. (2013). *Beyond bullying: A holistic exploration of the organizational toxicity phenomenon*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pepperdine University Graduate School of Education and Psychology, ABD.
22. Carrington, N. (2012). *Females and toxic leadership*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, U.S. Army Command and General Staff College, USA.
23. Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen performansının artırılmasında okul yöneticisinin rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 153(154).
24. Cemaloğlu, N. ve Şahin D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, (15:2),465-484.

25. Cesur, M. O. ve Fer, S. (2007). Dil öğrenme stratejileri envanterinin geçerlik ve güvenirlik çalışması nedir? *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 49-74.
26. Christensen, L. B., Johnson, R. B. ve Turner, L.A. (2015). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz* (Çev. A. Aypay) (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
27. Chu, Li-Chuan (2014). Mediating toxic emotions in the workplace - the impact of abusive supervision, *Journal of Nursing Management*, 22 (8). 953-963.
28. Collins, J. (2001). *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap and Others Don't*, New York: Harper Collins.
29. Collins, J. (2009). *How the Mighty Fall*, New York: HarperCollins.
30. Corbin, J. ve Holt, L.N. (2004). Grounded theory. (Editör L. Cathy), *Research methods in the social sciences* (s.49-67). Sage Publications: Incorporated, London.
31. Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
32. Creswell, J.W. (2005). Educational research: Planning, conducting, and evaluating, *Quantitative and Qualitative Research*, NJ: Merrill Prentice.
33. Creswell, J.W., Vicki, L. ve Clark, P. (2014). *Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi*. (Çev. Demir, S.B. ve Dede, Y.) (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
34. Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
35. Datnow, A. ve Park, V. (2014). *Data-Driven Leadership*, San Francisco: Wiley.
36. De Vaus, D.A. (2002). *Analyzing social science data: 50 key problems in data analysis*. UK: SAGE Publications.
37. DeVellis, R. F. (2003) *Scale development: Theory and applications*. (2.

- Basım). Sage Thousand Oaks.
38. Duncan, C. (2003). *Advanced quantitative data analysis*. İngiltere: McGraw-Hill Education.
39. Duverger, M. (1999) *Sosyal bilimlere giriş*. (Çev. Oskay,Ü.) (5. Basım). Ankara: Bilgi Yayınevi.
40. Eccles, R. G., Serafeim G. ve Armbrester, K. (2012). *Tough Decisions at Marks & Spencer, Harvard Business School case study*, Cambridge, MA: Harvard Business School.
41. Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*, London: Capstone.
42. Erçetin, S. (1998). *Lider Sarmalında Vizyon*, Ankara: Öder Matbaacılık.
43. Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (Third Edition). London: Sage.
44. Frost, R. (1993). *The Road Not Taken and Other Poems*, Mineola: Dover Thrift Editions.
45. Fullan, M., ve Boyle, A. (2014). *Big-city school reforms: Lessons from New York*, Toronto, New York: Teachers College Press,.
46. Glaser, B. G. ve Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory. Strategies for Qualitative Research*, New York: Aldine de Gruyter.
47. Glesne, C. (2013). *Nitel araştırmaya giriş*. (Çev. A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu), Ankara: Anı Yayıncılık.
48. Gordon, R.A. (2015). *Regression analysis for the social sciences*(Second Edition). New York: Routledge.
49. Grubb, N., Marit Jahr, H., Neumuller, J. ve Field, S. (2005). *Equity in Education: Thematic Review of Finland*, Paris: OECD.
50. Hackney ve Burnley. (2010). *English Indices of Deprivation: Local Authority Summaries*, [www.gov.uk/ government/ publications/ english-indices-of-deprivation-2010](http://www.gov.uk/government/publications/english-indices-of-deprivation-2010).

51. Hair, J.F., Anderson R.E., Tahtam R.L. ve Black W.C. (1998). *Multivariate data analysis*(Fifth Edition). New Jersey: Pearson Education.
52. Hargreaves, A. Boyle, A. ve Harris, A. (2014). *Uplifting Leadership: How Organizations, Teams, and Communities Raise Performance*. Wiley. Kindle Edition.
53. Hargreaves, A. ve Boyle, A. (2015). Uplifting Leadership. *Educational Leadership*, 72(5), 42-47.
54. Hargreaves, A. ve Braun, H. (2013). *Data Driven Improvement and Accountability*, Boulder, CO: National Education Policy Center.
55. Hargreaves, A. ve Fink, D. (2006). *Sustainable Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass.
56. Hargreaves, A.M. (2012). *Fullan, Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*, New York: Teachers College Press.
57. Hargreaves, A.ve Harris, A. (2011). *Performance Beyond Expectations*, Nottingham, England: NCSL.
58. Hargreaves, A.ve Shirley, D. (2012). *The Global Fourth Way: The Quest for Educational Excellence*, Thousand Oaks, CA: Corwin.
59. Harris, A. (2015). Uplifting leadership: Leading futures [online]. *Australian Educational Leader*, 37(1), <<http://search.informit.com.au/documentSummary;dn=877952469693937;res=IELHSS>> ISSN: 1832-8245.
60. Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations, *Journal of Management*, 21(5), 967-988.
61. Hinkin, T. R. ve Schriesheim, C. A. (1989). Development and application of new scales to measure the French and Raven bases of power, *Journal of Applied Psychology*, 74, 561-567.
62. Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (27),335-340.
63. Kaplan, R. S., Norton, D. P. (1996). Using the balanced scorecard as a strategic management system, *Harvard Business Review*, 74(1): 75– 85.

64. Keçecioğlu, T. (1998). *Liderlik ve Liderler*, İstanbul: Kal-Der Yayınları.
65. Kelley, T.ve Kelley, D. (2013). *Creative Confidence: Unleashing the Creative Potential Within Us All*, New York: Crown Publishing.
66. Kılavuz, D.P. (2002). *Çalışanın liderinden memnuniyeti: Liderin güç tarzının ve çatışma yönetme tarzının etkileri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
67. Kıran, H. (2001). Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Örgütü Yöneticilerinin Eğitimde Yerinden Yönetime İlişkin Tutumları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 1-9.
68. Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. London: Routledge.
69. Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling: Methodology in the social sciences*. New York: The Guilford Press.
70. Knighton, T., Brochu, P. ve Gluszynski, T. (2010). *Measuring Up: Canadian Results of the OECD PISA Study*, Ottawa, Ontario: Statistics Canada.
71. Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Performansı Üzerinde Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (43), 401-422.
72. Kotter, J. (1996). *Leading Change*, Cambridge, MA: Harvard Business School Press:122– 124.
73. Kümbetoğlu, B. (2012). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. Bağlam Yayıncılık.
74. Landis, J.R. ve Koch, G.G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*. 33 (1), 159-174.
75. Laverty, K. J. (2004). Managerial Myopia or Systemic Short-Termism?: The Importance of Managerial Systems in Valuing the Long Term, *Management Decision*, 42(8): 949– 962.
76. Leech, N.L., Barrett, K.C. ve Morgan, G.A. (2005). *SPSS For Intermediate Statistics: Use and Interpretation* (Second Edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

77. Mackey, J. ve Sisodia, R. (2014). *Conscious Capitalism: Liberating the Heroic Spirit of Business*, Cambridge, MA: Harvard Business Review Press.
78. Malloy, C. L. ve Nee, A. K. (2010). *Lessons from the Classroom: Initial Success for At-Risk Students*, A Report on the Quality Education Investment Act, Los Angeles: Vital Research.
79. Mayer-Schonberger V. ve Cukier, K. (2013). *Big Data: A Revolution That Will Transform How We Live, Work and Think*, New York: Houghton Mifflin.
80. Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis*. 2. Baskı, Thousand Oaks, Ca: Sage.
81. Mintrop, H. (2003). The Limits of Sanctions in Low Performing Schools, a Study of Maryland and Kentucky Schools on Probation, *Education Policy Analysis Archives*, 11(3). epaa.asu.edu/ ojs/ article/ view/ 231.
82. Mourshed, M., Chijioke, C. ve Barber, M. (2010). *How the World's Most Improved School Systems Keep Getting Better*, London: McKinsey.
83. Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*, Thousand Oaks California: Sage Publications.
84. Muijs, D. (2004). *Doing quantitative research in education with SPSS*. London: Sage Publications.
85. Mulvaney, A. M., McKinney, W.R. ve Grodsky, R. (2012). The Development of a Pay-for- Performance Appraisal System for Municipal Agencies: A Case Study. *Public Personnel Management*. 41 (3), 505-533.
86. OECD- PISA. (2016). PISA sonuçları, ülkeler sıralaması. [www.oecd.org/pisa](http://www.oecd.org/pisa).
87. Özekes, S.(2003).Veri Madenciliği Modelleri ve Uygulama Alanları, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 3.
88. Parrett, W. H. Budge, K. M. (2012). *Turning High-Poverty Schools into High-Performing Schools*, Alexandria, VA: ASCD.
89. Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed), Thousand Oaks: Sage Publication.

90. Payne, C. (2010). *So Much Reform, So Little Change: The Persistence of Failure in Urban Schools*, Cambridge, MA: Harvard Education Press.
91. Peters, T. J. ve Waterman, R. H. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best Run Companies*, New York: Grand Central.
92. Rappaport, A. (2005). The Economics of Short-Term Performance Obsession, *Financial Analysts Journal*, 61(3).
93. Ravitch, D. (2013). *Reign of Error: The Hoax of the Privatization Movement and the Danger to America's Public Schools*, New York: Knopf.
94. Sabuncuođlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Furkan Ofset.
95. Sahlberg, P. (2012). *Finnish Lessons: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?*, New York: Teachers College Press.
96. Schloss, P. J., ve Smith, M. A. (1999). *Conducting research*. New Jersey, NJ: Prentice-Hall.
97. Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling mahwah*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
98. Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior (Vol. 2, pp.43)*. Greenwich, CT: JAI Press.
99. Seçer, İ. (2015). *SPSS ve Lisrel ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
100. Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, New York: Doubleday.
101. Sipahi, B., Yurtkoru, E..S. ve Çinko, M. (2006). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*, İstanbul: Beta Yayınevi.
102. Sisodia, R. S., Wolfe, D. B. ve Sheth, J. N. (2007). *Firms of Endearment: How World-Class Companies Profit from Passion and Purpose*, Upper Saddle River, NJ: Wharton School.
103. Smarick, A. (2010). The Turnaround Fallacy, *Education Next* 10(1): 20– 26.



- 104.Snyder, S. (2013). *Leadership and the Art of Struggle: How Great Leaders Grow through Challenge and Adversity*, San Francisco: Berrett-Koehler.
- 105.Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar, *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 4-74.
- 106.Şahin, S. (2003). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- 107.Şekercioğlu G. ve Güzeller, C.O., (2012). Ergenler için benlik algısı profilinin faktör yapısının yeniden gözden geçirilmesi, *Bilig Dergisi*,60, 215-236.
- 108.Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlik ve güvenilirlik*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 109.Şimşek H. ve Adıgüzel T. (2012). Yükseköğretimde yeni bir üniversite paradigmasına doğru. *Eğitim ve Bilim*, 37 (166), 250-261.
- 110.Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- 111.Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- 112.Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S., (2001). *Using multivariate statistics*, 4th ed., Boston: Allyn and Bacon.
- 113.Taşar, H. H. (2009). Merkezîyetçi yönetim yapısının kamu okulları üzerinde bıraktığı olumsuz etkiler. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (2), 108- 119.
- 114.Taşdan, M. (2008). Solidarity between colleagues in contemporary educational Supervision. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 41(1), 69-92.
- 115.Taylor, A. (2013). Finland Used t Corbin ve Holt o Have the Best Educational System in the World: What Happened?.,*Business Insider*, Kasım (3).
- 116.TDK, (2014). <http://www.tdk.gov.tr>, 17.04.2014'te alındı.
- 117.Tonguç, İ. H. (1998). *Eğitim Yoluyla Canlandırılacak Köy*, Ankara: Köy Enstitüleri ve Çağdaş Eğitim Vakfı Yayınları.

118. Visser, W. (2011). *The Age of Responsibility: CSR 2.0 and the New DNA of Business*, San Francisco: Wiley.
119. Waddock S. ve Rasche, A. (2012). *Building the Responsible Enterprise: Where Vision and Values Add Value*, Redwood City, CA: Stanford University Press.
120. Wageman, R., Nunes, D. A., Burruss, J. A. ve Hackman, J. R. (2008). *Senior Leadership Teams: What It Takes to Make Them Great*, Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
121. Yavuz, C. A. (2002). *Liderlikte Güncel Yaklaşımlar*, <http://www.ikademi.com/orgut-sosyolojisi/1342-liderlikte-guncel-yaklasimlar.html>, 17.04.2014'te alındı.
122. Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (7. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
123. Yirci, R. (2017). Öğretmen Profesyonelliğinin Önündeki Engeller ve Çözüm Önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18 (1), 503-522.

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

**Adı Soyadı:** Serdar ÖZÇETİN

**Doğum Yeri ve Tarihi:** Çorum – 30/05/1986

### Eğitim Durumu

**Lisans Öğrenimi** : Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi ve Teknoloji Öğretmenliği

**Yüksek Lisans Öğrenimi** : Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi

**Bildiği Yabancı Diller:** İngilizce

### Bilimsel Faaliyetleri

#### 1. Tezler

- Özçetin, S. (2013). *Öğretmen Liderliğinin Okulun Liderlik Kapasitesinin Gelişimine Etkisi: Bir Durum Çalışması*. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Antalya.

#### 2. Uluslararası veya Ulusal İndeksli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

- Özçetin, S., Gök, R. (2017). Measuring Satisfaction Levels of Akadeniz University Faculty of Education Students in terms of Service Quality. *Journal of Educational Sciences Research*, 7(1), 289-299. doi:10.22521/jesr.2017.71.10
- Özçetin, S., Gök, R. (2017). Akdeniz üniversitesi eğitim fakültesi öğrencilerinin hizmet kalitesi ile ilgili memnuniyet düzeylerinin ölçülmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 301-311. doi:10.22521/jesr.2017.71.10
- Günbayı, İ., Yörük, T., Toker, A., Özçetin, S. (2016). Managers' Perceptions of the 18th National Education Council in Turkey, *NETSOL: New Trends in Social and Liberal Sciences An Interdisciplinary Journal*. 1(2), October, 1(2), 55-68. doi: 10.24819/netsol2016.9
- Karataş, S., Gök, R., Özçetin, S. (2015). Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Mart, Sayı 33, 167 – 185.

- Günbayı, İ., Toker, A., Yörük, T., Özçetin, S. (2014). Ortaöğretim Branş Öğretmenlerinin Yöneticilerle Olan İlişkilerinden Kaynaklanan Stres, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi (Journal of Research in Education and Teaching), Mayıs, 3(2):Makale No: 24 ISSN: 2146-9199.
- Günbayı, İ., Kasalak, G., Özçetin, S. (2013). Bilimsel Araştırmalarda Etik Dışı Davranışlar: Bir Durum Çalışması, Yükseköğretim Dergisi;3(2):97-108.

### 3.Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan Bildiriler

- Günbayı, İ., Kasalak, G., Özçetin, S. Bilimsel Araştırmalarda Etik Dışı Davranışlar: Bir Durum Lisansüstü Öğrencilerinin Bilimsel Araştırmalardaki Etik Dışı Davranışlara İlişkin Görüşleri, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi (TODAİ), II. Kamu Etiği Kongresi, Ankara, 27-28 Mart 2013.
- Karataş, S., Özçetin, S., Gök, R. Öğretmenlerin Çok kültürlülük Eğitimine İlişkin Tutumları: Antalya İli Örneği, V. Eğitim Yönetimi Forumu, EYFOR, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, 11-13 Eylül 2014.
- Özçetin, S., Gök, R. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencilerine Yönelik Hizmet Kalitesinin Ölçülmesi, V. Eğitim Yönetimi Forumu, EYFOR, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, 11-13 Eylül 2014.
- Özçetin, S. Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Öğretmen Liderliğine İlişkin Ürettikleri Metaforlar, Eğitim Bilimlerinde Yenilikler ve Nitelik Arayışı, 25. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Antalya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, 21-14 Nisan 2016.
- Kayıkçı, K., Çimili Gök, E., Özçetin, S., Gök, R. Müdürlerin, Okullarında Yetki Kullanımı, Yetki Devri Ve Yetki Gaspına İlişkin Görüşleri, 11. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Kuşadası, İzmir, 12-14 Mayıs 2016.

### 4.Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan Bildiriler

- Günbayı, İ., Kasalak, G., Özçetin, S. (2013). Bilimsel Araştırmalarda Etik Dışı Davranışlar: Bir Durum Çalışması, Yükseköğretim Dergisi;3(2):97-108.
- Karataş, S.,Gök,R., Özçetin, S. (2015). Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Mart, Sayı 33, 167 – 185.
- Kasalak, G., Günbayı, İ. ve Özçetin, S. (2016). Öğretim elemanlarının yönetsel hizmetlere ilişkin görüşleri: Bir durum çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 22(4), 507-536. doi: 10.14527/kuey.2016.020

### 6.Çalıştay, Konferans vb. Bilimsel Toplantılara Katılım

#### İş Deneyimi

- Çalıştığı Kurumlar • 2010-Devam, Antalya Murat Eğitim Kurumları, (KPSS) Eğitim Bilimleri Öğretmeni

İletişim E-Posta Adresi : [serdarozcetin@gmail.com](mailto:serdarozcetin@gmail.com)