



Volume 8, Issue 5, May 2021, p. 362-377

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Article History:

Received

04/02/2021

Received in revised form

25/05/2021

Available online

28/05/2021

**INVESTIGATION OF TEACHERS' SELF-EFFICACY,
PERCEPTIONS OF DIVERSITY AND SOCIAL JUSTICE, AND
MULTIDIMENSIONAL LEADERSHIP ORIENTATIONS**

**ÖĞRETMENLERİN ÖĞRETMEN ÖZ YETERLİLİĞİ, ÇEŞİTLİLİK
VE SOSYAL ADALET ALGILARI VE ÇOK YÖNLÜ LİDERLİK
YÖNELİMLERİNİN ARAŞTIRILMASI**

Ayhan ELİÇORA¹

Abstract

The aim of this study is to investigate whether there is a significant difference between teacher self-efficacy perceptions, multidirectional leadership orientations, and diversity and social justice perceptions of teachers working as preschool, primary school, secondary school and high school teachers in public and private schools belonging to the Ministry of National Education based on gender and seniority variables. Two hundred and eighty-two (282) teachers working as preschool, primary school, secondary school and high school teachers in public and private schools belonging to the Ministry of National Education in the 2019-2020 academic year participated in the study. "Teacher Self-Efficacy Scale", "Multidirectional Leadership Orientations Scale" and "Diversity and Social Justice Scale" were used as data collection tools in the study. Descriptive statistics, independent t-test and ANOVA test were employed to calculate the arithmetic mean, standard deviation, maximum and minimum values in the analysis of the data obtained. As a result of the research, a significant difference was found between the "People-Oriented Leadership" and "Structural Leadership" sub-dimensions of the Multi-directional Leadership Scale based on the gender variable. Significant difference was found in the teacher self-efficacy scale as a whole based on the gender variable. A significant difference was observed in the "Social Services and Recipient Harmony in Diversity" sub-dimension of Diversity and Social Justice Scale based on the gender variable. A significant difference was found between the seniorities of the teachers participating in the study and the "Social Services Delivery" sub-dimension of the Multidirectional Leadership Orientations Scale. A significant difference was found between the seniorities of the teachers participating in the study and the teacher self-efficacy scale as a whole. A significant difference was found between the seniorities of teachers taking part in the study and the "Social Services Delivery in Diversity" sub-dimension of the Diversity and Social Justice Scale.

Keywords: Self-efficacy, Diversity, Social Justice, Multidimensional Leadership Orientations.

¹Okul Müdürü, Milli Eğitim Bakanlığı, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, ayhanelicora@gmail.com, ORCID NO:0000-0002-0285-6422

Özet

Bu çalışmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet ve kıdem değişkenine bağlı olarak öğretmenlik öz-yeterlilik algıları, çok yönlü liderlik yönelimleri ve çeşitlilik ve sosyal adalet algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığının araştırılmasıdır. Araştırmaya 2019-2020 eğitim ve öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 282 (iki yüz seksen iki) öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak üç farklı ölçek kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, maksimum ve minimum değerleri hesaplamak için betimsel istatistikler, bağımsız t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırma sonunda cinsiyet değişkenine bağlı olarak Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği'nin "İnsan Kaynaklı Liderlik" ve "Yapısal Liderlik", alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmen öz-yeterlilik ölçeği tamamında cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre Çeşitlilik ve Sosyal Adalet Ölçeği'nin "Çeşitlilikte Sosyal Hizmet Alıcı Uyumu" alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği'nin "politik Liderlik" alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri ile öğretmen öz-yeterlilik ölçeğinin tamamı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri ile Çeşitlilik ve Sosyal Adalet Ölçeği'nin "Çeşitlilikte Sosyal Hizmet Sunumu" alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öz-yeterlilik, Çeşitlilik, Sosyal Adalet, Çok Yönlü Liderlik Özellikleri.

GİRİŞ

Toplumlar gelecekte ulaşmak istedikleri toplum yapısına çocuklara öğretmenlerin vereceği şekil ile ulaşabilirler. Toplum içerisinde gelecek kuşakları oluşturacak çocukların eğitimini üstlenen öğretmenlerin öğretmenlik öz-yeterlilikleri onların çeşitlilik ve sosyal adalet duyguları ile liderlik özellikleri önem kazanmaktadır. Toplumun eğitim öğretim sisteminin merkezinde yer alan öğretmenlerden beklentilerinden hareketle mesleki gelişim akademik özellikler tutum ve inanç sistemleri konusundaki bireysel nitelik ve gelişimler önem kazanmıştır (Bandura, 1997). Öğretmen öz-yeterliliği öğretmenlik mesleğine giristen itibaren meslek yaşamı süresince öğretmenlere yaptıkları işin öz güven içerisinde tam ve eksiksiz olmasını garanti eder. Bu bakımdan öğretmenlerin öz-yeterliliğinin cinsiyet ve kıdem ile değişip değişmediği ve öğretmenlerin bu itibarla geliştirilebilecek yönlerinin vurgulanması önemlidir.

Çeşitlilik ve sosyal adalet eğitim hizmetinin olmazsa olmaz parçalarından birini oluşturmaktadır. Günümüzde eğitim ortamlarında din, dil, ırk, cinsiyet ve diğer toplumsal özellikler ile öğretmenlerin eğitim vereceği öğrenci özellikleri değişkenlik göstermektedir. Toplumu oluşturan kültürel özellikler eğitim ortamlarına gelen öğrencilerin çeşitli kültürel ortamlardan geleceği varsayımını doğurmaktadır. Bu itibarla eğitim hizmetinin sunumunda çeşitlilik ve sosyal adalet duygusunun öğretmenlerin temel mesleki etik yaklaşımlarından biri olarak görülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin eğitim ortamlarında çalıştıkları sınıf ortamı ve okul içerisinde öğrencilerine velilerine ve meslektaşlarına liderlik etmeleri de beklenmektedir. Öğretmenler sınıf liderliğinden okul liderliğine kadar mesleki kariyerleri içerisinde liderlik ile ilgili kavramları bilmeleri ve onları özümsemiş olmaları gerekmektedir. Liderliğin çok çeşitli yönlerinin olduğu yapılan araştırmalar ile ortaya konulmaktadır. Bu itibarla çok yönlü liderlik özelliklerinin kazanılması önem arz etmektedir. Öğretmenlere geleceğin çocuklarının yetiştirecekleri eğitim ortamlarında onlara yol gösterecek liderlik özelliklerinin kazandırılması toplumun ulaşmak istediği hedefler için gereklidir.

Öğretmenlik; mesleği bilgi öğretmek olan kimse, hoca, muallim, muallime olarak da ifade edilen meslektir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2020). Öğretmenlik bilgi

aktarma ve öğretme temelli bir meslektir. Öğretmenler toplumun en genç nesillerini eğittikleri için gelecekte oluşturulmak istenen toplumun özellikleri doğrultusunda rol model olmaları beklenir. Öğretmenler öğrencilerini şekillendirirken aynı zamanda içinde yaşadıkları toplumu da şekillendirme görevini üstlenmişlerdir (Çelikten, Şanal ve Yeni 2005:210). Öğretmenler mesleklerini icra ederken toplumun çeşitli katmanlarında yer alan bireylere eğitim vermektedirler. Eğitim verdikleri bireyler toplumun kendisi gibi çok değişik kimlik özelliklerine sahip bireylerden oluşur.

Öz-yeterlik inancı “insanların belirli bir performansı göstermek için gerekli beceriyi organize edip, başarılı olarak yapma potansiyeline duyduğu inanç” olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1994). Bandura 'ya (1977) göre öz-yeterlik inancı, yeteneklerimiz üzerindeki kendi inançlarımıza dayanır. Öz-yeterlik inancı bir başka deyişle belirli amaçlara ulaşmak için belirli bir davranışı organize etmek ve onu gerçekleştirmenin ön koşuludur. Öz-yeterlik inancı birbiri ile etkileşim halinde olan dört bilgi kaynağına dayanmaktadır. Öz yeterlik inancı, insan davranışlarının temelindeki algı ve inanışlarla doğrudan ilgilidir. Bunun nedeni bireyin yapmış olduğu gözlemleridir (DeCharms, 1968:25). Öz-yeterlik inancı, Bandura'nın geliştirdiği Sosyal Öğrenme Kuramı'nın (Social Learning Theory) en temel kavramıdır ve insanların sahip oldukları yetenekleri verimli şekilde kullanabilmeleri için, önce, ilgili alanda özgüven duymaları gerektiğini ifade edilmektedir (Azar, 2010). Araştırmalarda, insanların bir davranışı yapmadan önce, öz-yeterlik düzeylerine bağlı olarak, davranışa bağlı iyimser ya da kötümser düşünceler insanların davranışa hazırlanmalarını yönlendirdiği düşünülmektedir (Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004). Öz-yeterlik inancı (self-efficacy belief) kavramı çeşitli araştırmalarda Türkçe 'ye “yetkinlik beklentisi”, “öz-yeterlik beklentisi”, “öz-yeterlik inancı”, “öz-yeterlik algısı” gibi terimlerle çevrilmiştir. Akbaş ve Çelikkaleli (2006) tarafından ise, öz yeterlik inancı, “öz yeterlik algısı” veya “öz yeterlik yargısı” olarak da ifade edilmektedir (Aşkar ve Umay, 2001).

Adalet kavramı, yasalarla herkesin sahip olduğu haklarını toplum içerisinde kullanabilme olduğu şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Adalet bireylere yasalarla tanımlanan hakların bir bütün halinde sosyal hayatın içerisinde tüm uygulamaları ile birlikte herkese eşit olarak uygulanması gerektiğini vurgular. Bu durumda adalet bireylerin bireysel farklılıklarını dikkate almaz. Bireysel farklılıklar üzerine uygulanan adalet uluslararası tüm sözleşme ve antlaşmalar ve devletlerin temel yasalarını oluşturan anayasalarında dışlanmış ve eşitlikçi çoğulcu anlayışa göre şekillenmiştir. Çeşitlilik günümüzde din, dil, ırk, cinsiyet ve engel gibi özelliklerin eğitim ortamlarında öğrencileri bu özellikleri ile bir arada eğitebilmeye değerlendirmektedir (Demirdağ ve Khalifa, 2020; Demirdağ, Goff ve Tress, 2020). Ülkeler artan göçe karşı çeşitlenen ırksal farklılıklar, toplum içerisinde yaygınlaşan dini inanış çeşitlilikleri, cinsiyet ve engel tür ve derecelerine bağlı olarak eğitim ortamlarında yeni düzenlemelere gitmek zorunda kalmaktadırlar. Bu düzenlemelerin yanında öğretmen tutumları da verilen eğitimin niteliğini etkilemektedir. Bu yeni duruma uyum sağlaması gereken eğitim sistemi yanında öğretmenlerin olması da kaçınılmaz görülmektedir. Eğitim ortamına farklılıkları ile gelen öğrencilere sosyal adaletin gereği olarak eşit eğitim imkânlarının sunulması gerekmektedir. Ancak son zamanlarda bu konu üzerine yapılan araştırmalarda öğrenciler arasında şiddet ve zorbalığın arttığı görülmektedir (Demirdağ, 2019). Demirdağ'a (2017) göre sosyal hizmetler toplumun baskı altında olanlara yardım etme ve kültürel açıdan farklı kimliklere sahip bireyleri desteklemek için sürdürülmektedir. Sosyal adaleti geliştirmek için eğitim sistemi içerisinde öğretim etkinlikleri ve müfredatlar hazırlanmaktadır. Eğitimde sosyal adalet kavramı eğitim olanaklarına erişim imkânları zayıf olan bireylerin okullara erişimini sağlamak için düşünülmüştür. 1930 yıllardan itibaren Amerika Birleşik Devletlerinde tartışılmaya başlanmıştır. Eğitimde sosyal adalet üç

boyutta ele alınmaktadır (Demirdağ, 2017): dağıtıcı adalet (fırsat eşitliği), tanıyıcı adalet (farklı etnik kimliklerin kabul edilmesi) ve katılımcı adalet (demokratik katılım). Polat'a (2007) göre; "Adalet, İnsanların sahip olduğu hakları, demokratik çerçevede dile getirme, hakkını alma/arama talebidir." Sosyal Adalet ise, eşitsizlikleri denkleştirmeyi anlatır. Eşitlik toplumu oluşturan sosyal katmanlar arasındaki sosyal ve ekonomik anlamda sunulan imkânlarla herkesin ulaşabilmesi gerektiğini savunur. Günümüzde eğitim sadece öğrencilerin akademik başarısını geliştiren bir olgu değildir. Okullar öğrencileri hayata hazırlarken onların sosyal becerilerini de geliştirmeyi amaçlar. Eğitimde sosyal adalet eğitimde sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin bazılarını düzeltmeye çalışmak olarak ifade edilmektedir (Karacan, Bağlıbel ve Bindak, 2015). Sonuç olarak çeşitlik ve sosyal adalet kavramları birlikte ele alınan kavramlar olup kapsayıcı eğitim fikrini savunmaktadır.

Liderlik kavramı olarak geçen yüz yılın başladığı ilk yıllarda, İngiliz meclisinin denetimini ve siyasi gücünü ifade eden bildirimlerde kullanılmaya başlandığı görülmektedir (Kırmaz, 2010, 208). Günümüzde şirketlerde liderlik olgusunun öne çıkışıyla hem yönetim ve örgüt kuramcılarının, hem de uygulayıcıların ilgisini üstünde toplayarak ciddiyetle takip edilen bir konu şekli olmuştur (Bolat ve Seymen, 2003). Liderlik terimi, çok çeşitli anlamlar taşıyabilen çok boyutlu ve kapsamlı bir kavramdır. Bunun nedeni, kavramın yönetim ve örgüt araştırmacılarınca çeşitli bakış açılarından yola çıkarak analiz etmeleri ve tanımlamalarıdır (Çelik ve Sünbül, 2008: 50). Liderlik kavramı olarak insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak bilimsel olarak da 1920'lerin ilk anlarından bu yana bilim adamlarının konusu olmuştur. Bu çalışmalar sonucunda liderliğe birçok farklı tanım da getirilmiştir. Yalnızca 20. yy'da binlerce araştırmaya imza atılmış ve 350'den çok liderlik ve lider tanımı yapıldığı görülmüştür (Erçetin, 2000: 3). Günümüze kadar yapılan araştırmalara göre birçok liderlik tanımı oluşmasına rağmen, herkesin üstünde anlaşabildiği bir tanımdan söz edilememektedir (Bass, 1990: 18). Tarihsel sürece bakıldığında her çağda ve her alanda durum, zaman ve şartlara göre, kültürel çeşitliliklerden beslenen (Hodgetts ve Luthans, 2003: 356) çeşitli anlamlarda liderliğin ortaya çıktığı, ancak değişen sadece liderlik olgusunun çerçevesi ve insanlarca anlaşılma biçimi olduğu görülmüştür. Haliyle insan ile beraber çevresel şartlar da değiştiğinden, kabul gören bir liderlik stili ve tutumları varlığını yitirip yeni liderlik tarz ve biçimlerini gündeme getirmektedir (Eren, 1991: 286). Liderlik süreci, belli bir durum karşısında kişisel amaçları veya ekip amaçlarını uygulamak için bir kişinin diğerlerinin eylem ve düşüncelerinde etkili olması ve onlara yol göstermesi sürecidir (Koçel, 2001: 583). Liderlik bireyleri belli bir hedefe sevk etme becerisi ve arzusu olmakla beraber, hareketli ve bireysel bir yolculuk olarak da ifade edilmektedir (Şen, 1981: 168). Buradan yola çıkarak lider ise, birey ve grup aracılığıyla belli bir süre zarfında sabit çevre ve koşullar esas alınarak ekip ve grupların içine girerek kişilerin ve ekibin amaçlarına erişmesine çabalayan kişidir (Cole,1993: 52). Özetle, liderlik okullar da dahil birçok örgütte önemli çıktılara etki etmektedir.

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu araştırma ile öğretmenlerin cinsiyet ve kıdem değişkenine göre öz yeterlik düzeyleri, çeşitlilik ve sosyal adalet algıları ve çok yönlü liderlik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmaktadır. Eğitim sistemi içerisinde öğretmenlik mesleği temel hizmet gücünü oluşturmaktadır. Öğretmenlerin aynı zamanda birer okul yöneticisi adayı olduğu da açıktır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile öz-yeterlik düzeyleri arasında bir ilişkinin olması onların cinsiyet değişkenine bağlı olarak öz-yeterliklerinin desteklenmesi gerektiği ile ilgili bir fikir verecektir. Ayrıca araştırmamızda öğretmenlerin kıdemlerinin öz-yeterlikleri üzerine bir etkisinin olduğunun tespit edilmesi durumunda onların tecrübelerinin artırılması ile ilgili

olarak bir fikir verecektir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile çok yönlü liderlik özellikleri üzerine bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesi durumunda eğitim yöneticiliği konusunda cinsiyete bağlı özel tedbirlerin alınması için bizlere fikir vereceği düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonucunda kıdeme bağlı olarak çok yönlü liderlik özellikleri üzerine bir etkinin tespit edilmesi durumunda öğretmenlerin liderlik tecrübelerinin artırılması yönünde bizlere bir fikir verecektir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile çeşitlilik ve sosyal adalet algılarının değişip değişmediğinin tespit edilmesi durumunda cinsiyete bağlı olarak çeşitlilik ve sosyal adalet eğitimlerinin nasıl verilmesi gerektiği ile ilgili bizlere bir fikir verecektir. Yine araştırma sonucunda öğretmenlerin kıdemlerine göre çeşitlilik ve sosyal adalet algıları arasında bir ilişki tespit edilmesi durumunda öğretmenlerin çeşitlilik ve sosyal adalet eğitimlerinin kıdemlere göre nasıl verilmesi gerektiği konusunda bir fikir vereceği düşünülmektedir.

Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademesinde görev yapan tüm sınıf ve branş öğretmenlerinin cinsiyet ve kıdem değişkenine göre öğretmen öz yeterlik düzeyleri, çeşitlilik ve sosyal adalet algıları ve çok yönlü liderlik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, aşağıdaki alt araştırma problemlerine yanıt aranacaktır.

- Öğretmenlerin, öz-yeterlikleri cinsiyete göre değişmekte midir?
- Öğretmenlerin, çok yönlü liderlik özellikleri cinsiyete göre değişmekte midir?
- Öğretmenlerin, çeşitlilik ve sosyal algıları cinsiyete göre değişmekte midir?
- Öğretmenlerin, öz-yeterlikleri kıdemlerine göre değişmekte midir?
- Öğretmenlerin, çok yönlü liderlik yönelimleri kıdemlerine göre değişmekte midir?
- Öğretmenlerin, çeşitlilik ve sosyal algıları kıdemlerine göre değişmekte midir?

YÖNTEM

Araştırmanın Deseni

Bu araştırmanın yöntemi betimsel bir araştırmadır. Birden fazla değişken varsa ve bunların ilişkileri incelenecekse, bu araştırma türünün kullanılması doğru olacaktır. Diğer taraftan çalışmanın değişkenleri öğretmenlerin öz yeterlik inançları, çeşitlilik ve sosyal adalet algıları, çok yönlü liderlik yönelimleri ile cinsiyet ve kıdemleridir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Bu evren içerisinde çalışmamıza katılan 282 öğretmen örneklemimizi oluşturmaktadır. Araştırmamıza katılan öğretmenler seçkisiz olmayan (non-random) yöntemlerden tabakalı örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Seçkisiz örneklemelerde, çalışmaya katılanların seçilme olasılıkları eşittir. Tabakalı yöntem alt gruplar arasında karşılaştırmalar yapmak amacıyla seçilmiştir. Katılımcıların 104'ü erkek (%36,9), 178'i ise kadın (%63,1) olmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri arasında bir kıyaslama yapıldığında, katılımcıların 68'i 1-5 yıl (%24,1), 57'si 6-10 yıl (%20,2), 40'ı 11-15 yıl (14,2), 39'u 16-20 yıl (13,8), 78'i 21 ve üstü (27,7) olduklarını beyan etmişlerdir.

Veri Toplama Araçları

Çeşitlilik ve Sosyal Adalet Ölçeği; Araştırmada Demirdağ, (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan orijinal adıyla “The Diversity and Oppression Scale (DOS)” konulan Windsor, Shorkey ve Battle’in (2015) geliştirdiği Çeşitlilik ve Sosyal Adalet Ölçeği (ÇSAÖ) kullanılmıştır. Ölçek 5 (beş)’li Likert tipi olup (1:kesinlikle katılmıyorum, 2:katılıyorum, 3:kararsızım, 4:katılıyorum, 5:kesinlikle katılıyorum) 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 4 alt boyutu bulunmaktadır. Alt boyutları ve maddeleri 1. Çeşitlilikte Farkındalık (Maddeler 1.2.3.4.5.6), 2.Çeşitlilikte Sosyal Hizmetlerin Sunumu (Maddeler 7.8.9.10.11.12.13), 3.Çeşitlilikte Sosyal Hizmetler ve Alıcı Uyumu (Maddeler 14.15.16.17.18), 4.Çeşitlilikte Baskı (Maddeleri 19.20.21.22) şeklindedir. ÇSAÖ’nün iç tutarlık ölçümleri için Cronbach Alfa değerleri “Çeşitlilikte Farkındalık” için, 81, “Çeşitlilikte Sosyal Hizmetlerin Sunumu” için, 75, “Çeşitlilikte Sosyal Hizmetler ve Alıcı Uyumu” için, 70 ve “Çeşitlilikte Baskı” için ise, 72 olarak bulunmuştur.

Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği; Araştırmada Günay, Yenel ve Dursun (2019) tarafından geliştirilen “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5 (beş)’li Likert tipi olup (1:Tamamen katılmıyorum, 2:katılmıyorum, 3:kararsızım, 4:katılıyorum, 5:tamamen katılıyorum) 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 4 alt boyutu bulunmaktadır. Alt boyutları Politik Liderlik (Maddeler 3.6.9.10.11), İnsan Kaynaklı Liderlik (Maddeler 2.8.12.14.17), Karizmatik Liderlik (Maddeler 13.15.16.18) ve Yapısal Liderlik (Maddeler 1.4.5.7) şeklindedir. ÇYLYÖ’nin Alt Boyutlarına İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları Alt Boyutlar Cronbach Alpha (α) Politik Liderlik, 80 İnsan Kaynaklı Liderlik, 73 Karizmatik Liderlik, 74 Yapısal Liderlik, 72 Ölçeğin Genel İç Tutarlılık Katsayısı ,85 olarak bulunmuştur.

Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeği; Araştırmada Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan Schmitz ve Schwarzer tarafından 2000 yılında Almanya’da geliştirilen “Öğretmen Öz-yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 4’lü (dört) Likert tipi olup (1:Bana uygun değil, 2:bana nadiren uygun, 3:bana çoğunlukla uygun, 4:bana tamamen uygun) 8 (1...8) maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ,49 dur.

Veri Analizi

Araştırmada verilerin analizi için “bağımsız t testi ve ANOVA” yöntemi kullanılmıştır. Bağımsız t testi ve ANOVA araştırma, iki ya da daha fazla değişken arasındaki anlamlı farklılıklar ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk vd. 2009). İlişki değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını araştırılmıştır. Bu çalışmadaki veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 20.0 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Çeşitlilik ve Sosyal Adalet, Çok Yönlü Liderlik Özellikleri Ölçeği ve Öz-yeterlik Ölçeği cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testi analizi yapılmıştır. Çeşitlilik ve Sosyal Adalet, Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve Öğretmen Öz-yeterlik Ölçeği mesleki kıdemlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgilere ilişkin tablolar aşağıda yer almaktadır.

BULGULAR

Çalışmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile kıdemleri katılımcılarla ilgili önemli demografik değişkenlerdir. Bu bağlamda, Tablo 1 katılımcıların cinsiyet ve kıdemlerine ilişkin bilgiyi sunmaktadır.

Tablo1. Öğretmenlerin Cinsiyet ve Kıdem Değişkenine Ait Bilgiler

Değişkenler	Grup	f	%
Cinsiyet	Erkek	104	36,9
	Kadın	178	63,1
Kıdem	1-5 Yıl	68	24.1
	6-10 Yıl	57	20.2
	11-15 Yıl	40	14.2
	16-20 Yıl	39	13.8
	21 ve üstü	78	27.7

Tablo 1'deki öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin verilerden anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin 178'i (% 63,1) kadın, 104'sı (% 36,9) erkektir. Çalışmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile kıdemleri katılımcılarla ilgili önemli demografik değişkenlerdir. Öğretmenlerin kıdemlerine ilişkin verilerden anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin 68'si (% 24.1) 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip, 57'si (% 20,2) 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip, 40'ı (% 14,2) 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip, 39'u (% 13,8) 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip ve 78'i (% 27.7) 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir. Ankete katılan öğretmenlerin yarısından biraz fazlası 157'si (% 55,7) 10 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptirler. 10 yıl altında mesleki kıdeme sahip öğretmen sayısı 125'tir (% 44,3).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri araçlarına verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Betimsel İstatistik Tablosu

Değişkenler	Grup	Min.	Max	\bar{x}	S
Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri	Politik Liderlik	1,60	5,00	3,74	,68
	İnsan Kaynaklı Liderlik	1,60	5,00	4,25	,59
	Karizmatik Liderlik	1,40	5,00	3,85	,66
	Yapısal Liderlik	1,75	5,00	4,16	,64
	Ölçeğin Tamamı	1,84	5,00	3,99	,56
Öğretmen Öz-Yeterlikleri	Öğretmen öz-Yeterlik Algısı	1,00	4,00	3,05	,54
	Çeşitlilikte Farkındalık	1,00	5,00	3,37	,83
	Çeşitlilikte Sosyal Hizmetlerin Sunumu	1,00	5,00	3,91	,70
	Çeşitlilikte Sosyal Hizmet ve Alıcı Uyumu	1,00	5,00	2,52	,91
Çeşitlilik ve Sosyal Adalet Algıları	Çeşitlilikte Sosyal Baskı	1,00	5,00	2,84	,98
	Ölçeğin Tamamı	1,27	4,77	3,25	,56

Tablo 2'deki verilerden aritmetik ortalamaların değerlendirilmesi; beşli değerlendirme ölçeklerindeki dört aralık ölçeğin en çok rakamı olan beşe bölünerek elde edilen 0,80 sayısı, değerlendirmenin aralık genişliği olarak kullanılmıştır. Tabloda 2'deki verilere göre, ankete katılan öğretmenlerin anket formuna verilen cevaplar incelendiğinde: Araştırmaya katılan öğretmenlerin; Çok Yönlü Liderlik Yönelimindeki "Politik Liderlik" ile ilgili görüşleri "katılıyorum" düzeyinde ($\bar{x}=3,74$), "İnsan Kaynaklı Liderlik" ile ilgili görüşlerinde çok "tamamen katılıyorum" düzeyinde ($\bar{x}=4,25$) bulunmuştur. "Karizmatik Liderlik" ile ilgili görüşlerinde "tamamen katılıyorum" düzeyinde ($\bar{x}=3,85$), "Yapısal Liderlik" ile ilgili görüşlerinde "katılıyorum" düzeyinde ($\bar{x}=4,16$), "Ölçeğin Tamamı" ile ilgili görüşlerinde "katılıyorum" düzeyinde ($\bar{x}=3,99$) gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 2'deki verilerden aritmetik ortalamaların değerlendirilmesi; dörtlü değerlendirme ölçeklerindeki 3 aralık ölçeğin en çok rakamı olan 4'e bölünerek elde edilen 0,75 sayısı, değerlendirmenin aralık genişliği olarak kullanılmıştır. Ankete katılan öğretmenlerin Öğretmen öz-Yeterlik ile ilgili görüşleri "bana çoğunlukla uygun" düzeyinde ($\bar{x}=3,05$) gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 2'deki öğretmenlerin çeşitlilik ve sosyal adalet algıları ile ilgili verilerden aritmetik ortalamaların değerlendirilmesi; beşli değerlendirme ölçeklerindeki dört aralık ölçeğin en çok rakamı olan beşe bölünerek elde edilen 0,80 sayısı, değerlendirmenin aralık genişliği olarak kullanılmıştır. Ankete katılan öğretmenlerin çeşitlilik ve sosyal adalet algılarındaki değişkenin alt guruplarına göre, "Çeşitlilikte Farkındalık" ile ilgili görüşleri "kararsızım" düzeyinde ($\bar{x}=3,37$), "Çeşitlilikte Sosyal Hizmetlerin Sunumu" ile ilgili görüşlerinde "katılıyorum" düzeyinde ($\bar{x}=3,91$) bulunmuştur. "Çeşitlilikte Sosyal Hizmet ve Alıcı Uyumu" ile ilgili görüşlerinde "katılmıyorum" düzeyinde ($\bar{x}=2,52$), "Çeşitlilikte Sosyal Baskı" ile ilgili görüşlerinde "kararsızım" düzeyinde ($\bar{x}=2,84$), "Ölçeğin Tamamı" ile ilgili görüşlerinde "kararsızım" düzeyinde ($\bar{x}=3,25$) gerçekleştiği görülmektedir.

Araştırmanın 1. Alt problemi "Öğretmenlerin, öz-yeterlikleri cinsiyete göre değişmekte midir?" sorusuna t testi analizi ile yanıt aranmıştır. Tablo 3'deki verilerden araştırmaya katılan öğretmenlerin "Öğretmen Öz- Yeterliliği" ile ilgili görüşlerinde ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0,010$). Kadın öğretmenler bu görüşlere erkeklerden daha çok katılmış durumdadır.

Tablo 3. Öğretmenlerin, Öz-yeterlikleri Algısının Cinsiyete Göre Analizi

Değişkenler	Grup	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	t	p
Öğretmen Öz Yeterlikleri	Öğretmen Öz Yeterlik Algısı	Kadın	178	3,12	,50	2,51	,01
		Erkek	104	2,95	,61		

Araştırmanın 2. Alt problemi "Öğretmenlerin, çok yönlü liderlik özellikleri cinsiyete göre değişmekte midir?" sorusuna t test analizi ile yanıt aranmıştır. Tabloda 4'deki verilere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimlerindeki "İnsan Kaynaklı Liderlik" ile ilgili görüşlerinde ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0,000$). "Yapısal Liderlik" ile ilgili görüşleri ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0,010$). Kadın öğretmenler insan kaynaklı liderlik ile bu görüşlere erkeklerden daha çok katıldığı görülmektedir (kadın öğretmenler $\bar{x}=4,34$ >erkek öğretmenler $\bar{x}=4,08$). Yine Kadın öğretmenler yapısal liderlik ile bu görüşlere erkeklerden daha çok katıldığı görülmektedir (kadın öğretmenler $\bar{x}=4,23$ >erkek öğretmenler $\bar{x}=4,04$).

Tablo 4. Öğretmenlerin, Çok Yönlü Liderlik Yönelimlerinin Cinsiyete Göre Analizi

Değişkenler	Grup	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	t	p
Öğretmenlerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri	Politik Liderlik	Kadın	178	3,74	,69	,001	,99
		Erkek	104	3,74	,66		
	İnsan Kaynaklı Liderlik	Kadın	178	4,34	,55	3,69	,00
		Erkek	104	4,08	,63		
	Karizmatik Liderlik	Kadın	178	3,86	,62	,34	,73
		Erkek	104	3,83	,71		
	Yapısal Liderlik	Kadın	178	4,23	,61	2,41	,01
		Erkek	104	4,04	,68		
	Ölçeğin Tamamı	Kadın	178	4,03	,54	1,69	,09

Araştırmanın 3. Alt problemi "Öğretmenlerin, çeşitlilik ve sosyal algıları cinsiyete göre değişmekte midir?" sorusuna t test analizi yanıt aranmıştır. Tablo 5'deki verilerden anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin Çeşitlilik ve Sosyal Adaletle "Çeşitlilikte Sosyal Hizmet ve Alıcı Uyumu" ile ilgili görüşlerinde ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık

göstermektedir ($p=0,010$). Erkek öğretmenler bu görüşlere kadınlardan daha çok katılmış durumdadır (erkek öğretmenler $\bar{x}=2,69$ >kadın öğretmenler $\bar{x}=2,42$).

Tablo 5. Öğretmenlerin Çeşitlilik ve Sosyal Adalet Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Değişkenler	Grup	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	t	p
Öğretmenlerin Çeşitlilik ve Sosyal Adalet Algıları	Çeşitlilikte Farkındalık	Kadın	178	3,36	,81	,28	,77
		Erkek	104	3,39	,88		
	Çeşitlilikte Sosyal Hizmetlerin Sunumu	Kadın	178	3,97	,62	1,88	,06
		Erkek	104	3,81	,81		
	Çeşitlilikte Sosyal Hizmet ve Alıcı Uyumu	Kadın	178	2,42	,88	-2,40	,01
		Erkek	104	2,69	,95		
	Çeşitlilikte Sosyal Baskı	Kadın	178	2,84	,95	-,02	,98
		Erkek	104	2,85	1,03		
	Ölçeğin Tamamı	Kadın	178	3,25	,51	-,26	,79
		Erkek	104	3,27	,63		

Araştırmanın 4. Alt problemi “Öğretmenlerin, öz-yeterlikleri kıdemlerine göre değişmekte midir?” sorusuna ANOVA ile yanıt aranmıştır. Tabloda 6’daki verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri ile “Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri” ile ilgili görüşleri arasında ($p<0,05$) düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p = 0,00$).

Tablo 6. Öğretmenlerin Öz-yeterlik Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Anova Değerleri

Değişkenler	Kareler Toplamı	F	p
Öğretmenlerin Öz yeterlikleri	6,00	5,28	,00
	78,66		

Araştırmanın 5. Alt problemi “Öğretmenlerin, çok yönlü liderlik yönelimleri kıdemlerine göre değişmekte midir?” sorusuna ANOVA ile yanıt aranmıştır. Tabloda 7’deki verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Politik Liderlik” ile ilgili görüşleri $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p = 0,03$). Diğer alt boyutlar ve ölçeğin tamamı ile ilgili öğretmen görüşlerinde anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilememiştir. Diğer alt gruplar ve ölçeğin tamamına ilişkin öğretmen görüşleri ($p<0,05$) düzeyinde (İnsan Kaynaklı Liderlik: $p=0,05$, Karizmatik Liderlik: $p=0,12$, Yapısal Liderlik: $0,11$, Ölçeğin Tamamı: $p=0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Anova Değerleri

Değişkenler	Kareler Toplamı	F	Sig.
Politik Liderlik	Gruplar İçi	4,69	2,58
	Gruplar Arası	125,98	
İnsan Kaynaklı Liderlik	Gruplar İçi	2,88	2,30
	Gruplar Arası	86,77	
Karizmatik Liderlik	Gruplar İçi	3,17	1,82
	Gruplar Arası	120,14	
Yapısal Liderlik	Gruplar İçi	3,10	1,88
	Gruplar Arası	114,14	
Ölçeğin Tamamı	Gruplar İçi	2,88	2,30
	Gruplar Arası	86,77	

Araştırmanın 6. Alt problemi “Öğretmenlerin, çeşitlilik ve sosyal algıları kıdemlerine göre değişmekte midir?” sorusuna ANOVA ile yanıt aranmıştır. Tablo 8’deki verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Çeşitlilikte Sosyal Hizmetlerin Sunumu” ile ilgili görüşleri $p < 0,05$ istatistiksel olarak anlamlılık

düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p = 0,01$). Diğer alt bölümler ve ölçeğin tamamına ilişkin öğretmen görüşleri ($p < 0,05$) (Çeşitlilikte Farkındalık: $p = 0,23$, Çeşitlilikte Sosyal Hizmet Alıcı Uyumu: $p = 0,14$, Çeşitlilikte Sosyal Baskı: $p = 0,28$, Ölçeğin Tamamı: $p = 0,20$) düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Türkiye’de eğitim bir sosyal hizmet sunumu olarak görüldüğünde müfredat cinsel, dinsel, etnik vb. olarak ayrımcılıklar barındırmakta ve tartışmalı bir noktada durmaktadır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Çeşitlilik ve Sosyal Adalet Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Anova Değerleri

Değişkenler		Kareler Toplamı	F	Sig.
Çeşitlilikte Farkındalık	Gruplar İçi	3,9	1,40	,23
	Gruplar Arası	193,59		
Çeşitlilikte Sosyal Hizmetlerin Sunumu	Gruplar İçi	6,42	3,35	,01
	Gruplar Arası	132,73		
Çeşitlilikte Sosyal Hizmet ve Alıcı Uyumu	Gruplar İçi	5,69	1,71	,14
	Gruplar Arası	229,88		
Çeşitlilikte Sosyal Baskı	Gruplar İçi	4,89	1,27	,28
	Gruplar Arası	266,20		
Ölçeğin Tamamı	Gruplar İçi	1,84	1,48	,20
	Gruplar Arası	86,34		

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim kademesinde görev yapan tüm sınıf ve branş öğretmenlerinin cinsiyet ve kıdem değişkenine göre öğretmen öz yeterlik düzeyleri, çeşitlilik ve sosyal adalet algıları ve çok yönlü liderlik özellikleri üzerine etkileri bulunmaya çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen öz-yeterlikleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri algıları ortalamaları yüksek iken çeşitlilik ve sosyal adalet algıları ile ilgili ortalamalarında kararsız kaldıkları görülmektedir. Öğretmenlerin öz-yeterlik ve liderlik ile ilgili ortalamalarının yüksek çıkması bu çalışmalara daha fazla ilgi göstermeleri ve bu alanlarda daha uzun süredir çalışma yapılması sonucu etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca bu sonuçta kendilerini geliştirmeye yönelik ilgileri ile gelecekte okul liderliğine dayalı bir kariyer planlaması etkili olabilir. Liderlik ve lider kavramı eğitim örgütlerinde önemli bir ağırlığa sahiptir. Çünkü eğitim örgütleri ve liderleri, ülkenin gelişmesini destekleyecek kuşakların yetiştirilmesinde önemli yetki ve yükümlülük sahibi bireylerdir. Bu anlamda eğitim örgütlerinde bilgi çağının gereklerini destekleyecek liderlerin belirlenmesi ve yetiştirilmesi oldukça değerlidir. Çünkü Türkiye ancak iyi yetişmiş, geniş bir bakış açısına sahip ve alanında uzman bireyler ve bu niteliklere sahip liderler yoluyla bilgi çağına ulaşabilir (Durukan ve Bayındır, 2018). Diğer taraftan liderliğin okul bağlamında önemli çıktılara etkisinin olduğu bilinmektedir. Kalo-Efe, Demirdağ ve Ertem (2020) tarafından yürütülen çalışmada öğretimsel liderliğin sınıf yönetimi becerileri ve kuşaklararası iklim algıları ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Altuntaş, Demirdağ ve Ertem (2020) okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi velilerin gözünden araştırmış ve bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Buna karşın çeşitlilik ve sosyal adalet algılarının “kararsız” düzeyde çıkması ise bu kavramın yeni olması bu alanda yapılan çalışmaların az olması, göç dalgalarının ve toplumda kabulü zor kesimlerin öğretmenlerin algıları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Çeşitlilik ve sosyal adalet araştırmalarında dinsel ve cinsel ayrımcılıklar daha çok dile getirilip, araştırılmasına karşın etnik ayrımcılıklar kolay tartışılmadığı görülmektedir (Polat, 2007). Özetle, çalışmanın betimsel sonuçlarının alan yazınla uyumlu olduğu görülmektedir.

Çalışmada “öğretmenlerin öz-yeterlikleri cinsiyete göre değişmekte midir?” problem cümlesine yanıt aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden kadın öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının erkek öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmen Öz-yeterlik algılarının ortalamalarına bakıldığında çalışmaya katılan öğretmenlerin “bana çoğunlukla uygun” maddesini işaretledikleri görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu konuda Ekici (2008) tarafından yapılan araştırma da öğretmenlerin öz yeterlik algıları benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamıza katılan öğretmenlerin kıdemleri ile öz-yeterlik algıları birlikte değerlendirildiğinde kıdemleri ile öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının değiştiği görülmektedir. Bu konuda Koç’un (2013) sınıf öğretmenleri üzerine yaptığı bir araştırmada da öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının yaşa ve mezun oldukları okullara göre değişmezken cinsiyete ve kıdeme göre değiştiği bulgusuna ulaşmıştır.

Çalışmada “Öğretmenlerin, çok yönlü liderlik özellikleri cinsiyete göre değişmekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin veri toplama araçlarına verdikleri cevaplar incelendiğinde Çok Yönlü Liderlik Yönelimlerinin “İnsan Kaynaklı Liderlik” alt bölümünde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin bu alt bölümde katılıyorum düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Öğretmenlerin liderlerin insani özellikler ve durumlara karşı daha duyarlı olmaları gerektiğine inandıkları görülmektedir. Bu konuda Arslan ve Uslu (2014) tarafından öğretmen adayları üzerine yapılan bir araştırmada, öğretmen adaylarının meslek yaşamlarında karşılaşılabilecekleri sorunların çözümünde çoğunlukla insan ilişkileri temelli olma ihtimali ve ayrıca daha değişik sorunların çözümünde de “İnsan Kaynağı Perspektifinin” daha fazla öğretmen adayında ön plana çıkmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamıza katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin insan kaynaklı liderlik alt boyutunda daha duyarlı oldukları tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin özel durumları, aile vb. gibi nedenlerle yöneticilerinin kendilerine karşı daha duyarlı olmalarını bekledikleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Çalışmada “Öğretmenlerin, çeşitlilik ve sosyal algıları cinsiyete göre değişmekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin Çeşitlilik ve Sosyal Adaletle ilgili algılarından “Çeşitlilikte Sosyal Hizmet ve Alıcı Uyum” görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerden Çeşitlilikte Sosyal Hizmet ve Alıcı Uyum alt bölümünde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin bu görüşlere kadın öğretmenlerden daha çok katıldığı sonucuna varılmıştır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha geniş sosyal çevresinin olması sonucu etkilediği düşünülmektedir. Bu sonuca göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha muhafazakâr davrandıkları sonucuna varılmaktadır. Erkek öğretmenlerin Çeşitlilikte Sosyal Hizmet ve Alıcı Uyum alt başlığında daha yüksek çıkmasının kadın öğretmenlere göre daha hoş görülmesi oldukları hizmet alanlara karşı ön yargılarının daha az olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenlerin daha çok anaç düşündükleri kendi halkından olanlara karşı daha anlayışlı farklı olanlara karşı aynı duygu ve düşünceleri hissetmediklerini düşündürmektedir. Bu konuda Özgür’ün (2010) yaptığı bir araştırma da çok kültürlülüğün eleştirel olarak ele alınması ve hizmet sunumunun yeniden düzenlenmesi gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Çalışmada “Öğretmenlerin, öz-yeterlikleri kıdemlerine göre değişmekte midir?” sorusuna yanıt aranmaktadır. Öğretmenlerin kıdemleri ile öğretmen öz-yeterlik algılarının değiştiği sonucuna varılmıştır. Öğretmenler öğretmenlik tecrübelerinin artması ile birlikte öz-yeterlik algılarının yükseldiğini düşünmektedirler. Bandura’nın (2001) yaptığı çalışmalarda da öz-yeterlik algısının kişilerin olumlu-olumsuz yaşantılarının sonucunda değişebildiği sonucuna

varılmıştır. Sosyal öğrenmenin bir koşulu olarak kişiler çevrelerinden bir eylemi yapmak ya da yapmamak ile ilgili bilgileri toplar ve bunlar arasında bir seçim yaparlar. Bu itibarla tecrübeli öğretmenlerin bu seçimler ile ilgili tercihlerinin olgunlaştığı düşünüldüğünde kıdemli öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının yüksek olması beklenir.

Çalışmada “Öğretmenlerin, çok yönlü liderlik yönelimleri kıdemlerine göre değişmekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri algılarından “Politik Liderlik” alt bölümünde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdemleri değişikçe liderlerin politik davranışlarına karşı daha anlayışlı oldukları sonucuna varılmaktadır. Bu durum mesleğin başında olan öğretmenlerin liderlerin politik davranışları ile kıdemleri yüksek öğretmenlerin liderlerine davranışlarının değiştiğini göstermektedir. Öğretmenler meslek yaşamları uzadıkça daha fazla ve değişik yönetici ile çalışmak durumunda kalmaktadır. Bu durumda yöneticilerin ve liderlerin politik davranışlarına karşı tecrübeli olan öğretmenlerin bu yönetici ve liderlere karşı daha anlayışlı olduğunu göstermektedir. Okul örgütlerinin bir çalışanı olarak öğretmenler okullarda yaşanan olası çatışmalı durumlarda müzakere yürütülmesi konusunda beklenti içerisindeyler. Bu durumda okul yöneticilerinin politik liderlik yapmalarını isterler. Kıdemleri daha yüksek öğretmenler müzakere süreçlerinde diğerlerine yol gösterici olarak davranabilirler (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009). Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında liderlerin örgütleri belli guruplar arasında öncelikleri değerlendirerek yönetmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır (Ferris, 2000).

Çalışmada “Öğretmenlerin, çeşitlilik ve sosyal algıları kıdemlerine göre değişmekte midir?” sorusuna yanıt aranmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin Çeşitlilik ve Sosyal Adalet algıları incelendiğinde Çeşitlilikte Sosyal Hizmetlerin Sunumu alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri arttıkça çeşitlilikte sosyal hizmet sunumunu bir yasal gereklilik olarak görmeye başladıkları düşünülmektedir. Bu konuda Reçber’in (2018) sosyal hizmet uzmanları üzerine yaptığı bir araştırmaya göre de sosyal hizmet sunumunun mevzuatın bir gereği olduğu vurgulanmıştır. Öğretmenlerin çeşitlilik ve sosyal adalet algılarına ilişkin olarak görüşlerinin “kararsızım” maddesine yakın oldukları bulunmuştur. Ancak Çeşitlilikte Sosyal Adalet Sunumu alt bölümüne ilişkin olarak “katılıyorum” maddesine yakın bir sonuç çıkmıştır. Araştırmamıza katılan öğretmenlerin eğitim ortamlarında çeşitlilik ve sosyal adalet algılarının son zamanlarda Suriye’den ülkemize göç eden göçmenler ile ilgili yaşanan sorunlar nedeniyle kararsız kaldıkları düşünülmektedir. Kaya (2017) tarafından yapılan bir araştırmada göçü ulusların refahına, sosyal, kültürel ve hatta etnik özelliklerine karşı bir tehdit olarak tasvir etmektedir. Boydak Özen ve Şengür (2017) tarafından yapılan bir çalışmada her ne kadar çok kültürlülük ve çok kültürlü eğitim hakkında araştırmalarda olumlu görüş beyan edilmişse de katılımcıların çok kültürlü eğitimi yalnızca ırk ve dil açısından ele aldıklarını tespit etmişlerdir.

Bu konuda Polat’ın (2007) yaptığı bir araştırmada da “Türkiye’de müfredat üzerindeki devlet hegemonyasına (tek kültürlüğü ön plana çıkarmak gibi), neo-liberal politikaların hegemonyası da eşlik etmektedir” sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim müfredatına yöneltilen eleştirilerden biri özellikle yeni hazırlanan müfredatın sosyo-ekonomik eşitsizlikleri sürdürdüğü, bireyci toplum üzerinde yoğunlaştığı ve bu noktada yeni bir adaletsizlik yarattığı yönünde olmuştur (Polat 2007). Öğretmenlerin eğitim ortamlarında devletin resmi müfredatına bağlı kalarak çok kültürlü eğitim ortamlarına uygun davranışları sergilemekte kararsız kaldıkları görülmektedir. Bunun yanında sosyal bir hizmet olarak eğitim sunumunda çok kültürlü eğitim ortamı kavramına da katıldıkları sonucuna varılmaktadır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, öğretmenlik öz-yeterlik algılarının cinsiyete göre değiştiği, çok yönlü liderlik yönelimleri algıları ile cinsiyete göre “insan kaynaklı liderlik” ve “yapısal Liderlik” alt boyutlarında değiştiği ve çeşitlilik ve sosyal adalet algılarının “Çeşitlilikte Sosyal Hizmet ve Alıcı Uyumu” alt bölümünde cinsiyete göre değiştiği sonucuna varılmıştır. Yine araştırma sonucunda öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının kıdemlerine göre değiştiği, çok yönlü liderlik yönelimleri algılarının “Politik Liderlik” alt bölümünde kıdemlerine göre değiştiği ve çeşitlilik ve sosyal adalet algılarının “Çeşitlilikte Sosyal Hizmetlerin Sunumu” alt boyutunda kıdemlerine göre değiştiği sonucuna varılmıştır.

Öğretmen öz-yeterlikleri açısından öğretmenlerin kendilerine olan güvenlerinin artırılması amacıyla meslek içi tecrübeye dayalı eğitimlerin artırılması gerekmektedir. Cinsiyete bağlı olarak öğretmenlik mesleğinin bir cinsiyet üzerine kaymasının engellenmesi gerekmektedir. Günümüzde öğretmenlik kadın mesleği okul yöneticiliği ise daha çok erkeklerin alanı olarak görülmektedir. Bu durumun cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkan eşitsizliklerinin giderilmesi gerekmektedir. Öğretmen öz-yeterlikleri ile öğretmenlerin genel yeterlikleri arasında doğrusal ilişki olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin genel yeterliklerinden beklenen sonucun iyileştirilmesi öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının güçlendirilmesinden geçtiği açıktır. Öğretmenler genel yeterlik alanları içerisinde günümüzde yeni ortaya çıkan durumlara göre düzenlemeler yapılmalıdır. Örneğin göç olgusu ile birlikte ortaya çıkan okullardaki öğrenci çeşitliliği öğretmenlerin çeşitlilik ve sosyal adalet ile ilgili yeterliklerini de ortaya çıkarmıştır. Bu itibarla öğretmen yeterlikleri içerisinde çeşitlilik ve sosyal adalet kavramları da eklenmesi gerekmektedir.

Öğretmenler meslek yaşamları süresi içerisinde sınıflarında öğrencilerinin, okul çevresinde öğrenci velilerinin lideri konumundadırlar. Bu nedenle öğretmenlerin liderlik becerilerinin artırılması önemlidir. Ayrıca mesleki kariyerlerinin bir parçası olarak eğitim yöneticisi konumundadırlar. Bu itibarla meslektaşlarına da liderlik etmeleri beklenmektedir. Öğretmenlerin eşit ve adil bir ortamda mesleki kariyerlerini ilerletebilmeleri de önemlidir. Liderlik potansiyeli olan öğretmenlerin sistem içerisinde küstürülmeden hak ettikleri kariyerlere gelmeleri teminat altına alınmalıdır.

Çeşitlilik ve sosyal adalet artık ülkelerin gerçeği haline gelmiştir. Artan göç ve göçe bağlı demografik hareketler eğitim ortamlarının da yeniden şekillenmesini sağlamaktadır. Özellikle eğitimin uluslararasılaşması bu durumu teşvik etmektedir. Ertem ve Demirdağ (2020) Türkiye’deki uluslararası öğrencilerin yaşam doyumlarına yönelik yürüttükleri çalışmada sosyokültürel doyumun önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumda öğretmenlerin de buna ayak uydurmaları beklenmektedir. Öğretmenlerin yeni durum karşısındaki tutumları sürecin nihai başarısında etkili olacaktır. Öğretmenler eğitim ortamlarında eğitim verdikleri öğrencilerin artık sosyal çeşitliliğini de dikkate alarak eğitim vermek zorundadırlar. Öğretmenlerin çeşitlilik ve sosyal adalet konularında yeterliliklerinin artırılması onların olumsuz tutum ve algılarının yerine olumlu tutum ve algılar geliştirilmesi gerekmektedir.

Buna göre okullarda görevlendirilecek yöneticilerin insan ilişkilerine, insani özel durumlara duyarlı, esnek ve politik düşünebilen yöneticiler olması gerektiği düşünülmektedir. Öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının kıdemleri değişim göstermesi onların tecrübe kazanmaya ihtiyaçları olduğunu düşündürmektedir. Çeşitlik ve sosyal adalet ile ilgili olarak öğretmenlerin kararsız kalması ise onların bu konuda yeterince bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir. Bu konuda öğretmenlerin bilgilendirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, A. & Çelikkaleli, Ö. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi öz-yeterlik inançlarının cinsiyet, öğrenim türü ve üniversitelerine göre incelenmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 98-110.
- Altuntaş B., Demirdağ, S., & Ertem, H. Y. (2020). Veli algılarına okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 65-80.
- Arslan, H. & Uslu, B: (2014). Öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerinin incelenmesi, *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 42-60.
- Aşkar, P. & Umay, A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz-yeterlik algısı, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 1-8.
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 235-252.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy, In V.S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, Academic Press, Cilt 4, s. 71-81.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*, New York, NY: Longman
- Bandura, A (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Bass, M. B. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision, *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-36.
- Bolat, T. & Seymen, O. (2003). Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde dönüştürücü liderlik tarzının etkileri üzerine bir değerlendirme, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), .59-85.
- Boydak-Özen, M. & Şengür, D. (2017). Öğretmenlerin çok kültürlü eğitim ve anadilde eğitim hakkındaki görüşlerinin incelenmesi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 113-121.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Özcan E. A., Karadeniz, Ş., & Demiral, D.. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Cole, G, A. (1993). *Management theory and practice*, London: DP Publication Ltd.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çelik, C. & Sünbül, Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması,” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 49-66.
- DeCharms, R. (1968). *Personel causation*, New York, NY: Academic Press,
- Demirdağ, S. (2017). Diversity and oppression scale: the study of validity and reliability, *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 5(2), 273-284.
- Demirdağ, S. (2019). Öğrenci çeşitliliğine ilişkin öğretmen görüşleri, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52(1). 1-28.
- Demirdağ, S., Goff, P. T., & Tress, A. (2020). The perceptions of teacher candidates about rural schools: Practicum and student teaching programs. *Journal of Higher Education and Science*, 10(3), 584-595.

- Demirdağ, S., & Khalifa, M. (2020). The Effects of westernization efforts on the Turkish education system. *International Journal of Educational Research Review*, 5(3), 165-177.
- Durukan, H. & Bayındır, A. (2018). Okul öncesi eğitim yöneticilerinin liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi, *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 14(4), 376-388.
- Ekici, G. (2008). Sınıf yönetimi dersinin öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algı düzeyine etkisi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 98-110.
- Eren, E. (1991). *Yönetim ve organizasyon*, İstanbul: İ.Ü İşletme Fakültesi Yayınları
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ertem, H. Y. & Demirdağ, S. (2020). Life satisfaction of international students in Turkey: A content analysis study. *Route Educational and Social Science Journal*, 7(9), 310-319.
- Ferris, G. R. (2000). Political skill at work, *Organizational Dynamics*, 28(4), 25-37.
- Günay, M., Yenel, İ. F., & Dursun, M. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (çylyö): geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 333-347.
- Hodgetts, R. & Luthans, F. (2003). *International management, culture, strategy, and behavior*, New York, NY: McGraw Hill/Irwin Publish.
- Kalo-Efe, A., Demirdağ, S., & Ertem, H. Y. (2020). Öğretmenlerin öğretimsel liderlik algıları ve sınıf yönetimi becerilerinin öğretim ortamındaki kuşaklararası iklim üzerindeki rolünün incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, 6(2), 83-102.
- Karacan, H., Bağlıbel, M., & Bindak, R. (2015). Okullarda sosyal adalet ölçeğinin geliştirilmesi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Dergisi*, 12(31), 54-68.
- Kaya, A. (2017). *Avrupa'da popülist sağın yükselişi: çeşitlilik ve birlik içerisinde kaybolmak*, İstanbul Bilgi Üniversitesi <http://cohere-a.ncl.ac.uk/#/grid/141>, (Erişim Tarihi:15.05.2020).
- Kırmaz, B. (2010). Bilgi çağı lideri, *Ankara Barosu Dergisi*, 68(3), 207-222.
- Koç, C. (2013). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve yapılandırmacı öğrenme ortamı oluşturma becerilerinin incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 240-255
- Özgür, Ö. (2010). Çok kültürcü sosyal hizmet eleştirel bir bakış, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 21(2), 89-104.
- Uğurluoğlu, Ö. & Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 122-156.
- Polat, S. (2007). *Eğitim politikalarının sosyal adalet açısından sonuçları konusunda yönetici ve öğretmen görüşleri* Yayınlanmamış Doktora Tezi Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Reçber, B. (2018). *İnsan hakları ve sosyal adalet açısından devletin çocuklara ve kadınlara yönelik sunduğu hizmetler: aile ve sosyal politikalar bakanlığı örneği*, Doktora Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Şen, S. (1981). *İşletme yönetimi*, Ankara: Emel Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu. (2020). <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi:15.05.2020).

Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C., & Soran, H. (2004). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen öz-yeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 260-267.