



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

**“EĞİTİM ORTAMLARINDA ÖĞRETİMSEL LİDERLİK
DAVRANIŞLARI” KONULU LİSANSÜSTÜ TEZLERİN
İNCELENMESİ: BİR DURUM ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS PROJESİ

AHMET EMRE KAVLAK

ARALIK, 2021



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

**“EĞİTİM ORTAMLARINDA ÖĞRETİMSEL LİDERLİK
DAVRANIŞLARI” KONULU LİSANSÜSTÜ TEZLERİN
İNCELENMESİ: BİR DURUM ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS PROJESİ

AHMET EMRE KAVLAK

(200512026)

Danışman

(Dr. Öğr. Üyesi Şebnem YAZICI)

ARALIK, 2021

BEYAN

Bu projenin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağılı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ahmet Emre KAVLAK

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitim sürecinde, tez konumun belirlenmesinde ve tez çalışmamın yürütülmesi süresince bilgi, tecrübe ve değerli zamanlarını bizimle paylaşan değerli danışman hocamız Dr. Öğr. Üyesi Şebnem YAZICI'ya çok teşekkür ederim.

Ahmet Emre KAVLAK

ÖZET

Bu araştırmada, 2000-2020 yılları arasında öğretimsel liderlik alanında lisansüstü tezlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Belirlenen kriterlere göre Yükseköğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinde 71'i yüksek lisans ve 6'sı doktora tezi olmak üzere toplam 77 adet tez tespit edilmiştir. Çalışma, araştırmanın amacına uygun olarak durum çalışması desenine göre yürütölmüş, veriler dokümanlar incelenerek toplanmış, verilerin analizinde betimsel analiz ve içerik analizi kullanılmıştır. Öğretimsel liderlik alanındaki tezlerin tamamı eğitim öğretim alanında yapıldığı görölmüşür. Tezlerin %80'nin 2010 yılı ve sonraki yıllarda yapıldığı belirlenmiştir. Genel olarak lisansüstü tezlerde en fazla okul müdürlerinin öğretim liderliği ile olumlu okul iklimi oluşturma arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu çalışmayla Türkiye'deki eğitim ortamlarında öğretimsel liderlik davranışları hakkında yazılan doktora ve tezlerin, amaçları, ortaya koyduğu fikirler, ortak yanları ve farklılıkları incelenmiştir. Üniversiteler ve şehir düzeyinde yazılan tezler kavramsal olarak incelenerek Türkiye şeması oluşturulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Öğretimsel liderliği, Okul müdürü, Öğretim davranışları, Lider, Bilimsel Çalışmalar

**EXAMINATION OF GRADUATE THESIS ON EDUCATIONAL
LEADERSHIP BEHAVIORS IN EDUCATIONAL ENVIRONMENTS: A
CASE STUDY**

Ahmet Emre KAVLAK

ABSTRACT

In this research, it is aimed to examine the postgraduate theses in the field of instructional leadership between the years 2000-2020. According to the determined criteria, a total of 77 theses, 71 of which are master's and 6 are doctoral theses, have been identified in the National Thesis Center of the Higher Education Institution (YÖK). The study was carried out according to the case study pattern in accordance with the purpose of the research, the data were collected by examining the documents, descriptive analysis and content analysis were used in the analysis of the data. It has been seen that all of the theses in the field of instructional leadership were made in the field of education. It was determined that 80% of the theses were made in 2010 and the following years. In general, the relationship between the instructional leadership of school principals and creating a positive school climate is mostly discussed in postgraduate theses. In this study, the aims, ideas, common aspects and differences of doctorate and theses written about instructional leadership behaviors in educational environments in Turkey were examined. The theses written at the universities and the city level were analyzed conceptually and the scheme of Turkey was created.

Keywords: Instructional Leadership, School Principal, Instructional Behaviors, Leader, Scientific Studies

ÖNSÖZ

Okullar bireyin toplumsallaşmasında önemli bir yere sahiptir. Bu önemli rolü okulları hayatımızda önemli bir yere oturtmaktadır. Bu önemli konumu okulların idaresinin de önemli hale getirmektedir.

Bir okul müdürü okulun kaderi gibidir. bu kader okulun kültürünü ve yapısını da etkilemektedir. Okul müdürünün sergileyeceği liderlik davranışı okulun kültürü üzerinde önemli etkilerde bulunmaktadır. Bu bağlamda okulda okul müdürlerinin sergilediği lider davranışları bilimsel incelemelere de konu olmuştur. Bu lider davranışlarından biri de öğretimsel liderlik davranışlarıdır.

Öğretimsel liderlik kulu bir cazibe merkezi haline getirmek üzerine kurulmuş bir liderlik davranışıdır. Bu davranış okulu hem öğrenci hem de öğretmen için uygun bir ortama getirmektedir. Okulda bu değişim doğallığında çevreninde değişimini içine almaktadır. Bu araştırmada bu alanda yazılmış bilimsel araştırmalar incelenecektir.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	11
BİRİNCİ BÖLÜM.....	14
1. KAVRAMSAL ÇEVREVEDE LİDERLİK	14
1.1. LİDERLİK KAVRAMI	14
1.1.1. Liderlik Kavramının Kökeni ve Tanımı	14
1.1.2. Liderliğin Güç Kaynakları.....	15
1.2. Lider ve Yönetici Arasındaki Farklar.....	16
1.3. Liderlik Türleri	17
1.3.1. Özellikler Yaklaşımı	17
1.3.2. Davranışçı Yaklaşım	18
1.3.3. Durumsallık Yaklaşımı.....	18
1.3.4. Çağdaş Liderlik Yaklaşımları.....	19
1.3.4.1. 1.4.4.1.Vizyoner Liderlik	19
1.3.4.2. 1.4.4.2. Transaksiyonel- Etkileşimci Liderlik	19
1.3.4.3. 1.4.4.3. Kültürel Liderlik	19
1.3.4.4. 1.4.4.4. Etik Liderlik.....	20
1.3.4.5. 1.4.4.5. Karizmatik Liderlik	20
1.3.4.6. 1.4.4.6. Öğrenen Liderlik	20
1.3.4.7. 1.4.4.7. Hizmetkar Liderlik.....	20
1.3.5. Öğretimsel Liderlik.....	21
1.3.5.1. Öğretimsel Liderliğin Özellikleri	22

1.3.5.2. Öğretimsel Liderin Davranışsal Boyutu.....	23
İKİNCİ BÖLÜM.....	25
2. YÖNTEM.....	25
2.1. 2.1. Araştırmanın Modeli	25
2.2. 2.2. Araştırmanın Çalışma Grubu.....	25
2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi	26
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	27
3. BULGULAR.....	27
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	35
KAYNAKÇA	1

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1-1 Liderlikle İlgili Bazı Tanımlar.....	15
Tablo 1-2 Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar.....	17
Tablo 3-3 Lisansüstü Tezlerin Danışmanlarına ve Düzeylere Göre Dağılımı.....	30
Tablo 3-4 Tezlerin Yöntemlerine ve Desenlerine Göre Dağılımı.....	32
Tablo 3-5 Bilimsel Araştırma Yöntemlerinin ve Desenlerinin Yüksek Lisans ve Doktora Ayrımına Göre Dağılımı	33

KISALTMALAR

YÖK : Yüksek Öğretim Kurumu

F : Frekans

GİRİŞ

Toplumların, gelişme, ilerleme ve kendilerini gerçekleştirme yolunda kullanmış oldukları en önemli araç şüphesiz eğitim kavramı olmuştur. Eğitimi ciddi manada önemseyen ve çağın gereklerine cevap verebilecek eğitim sistemini kendi bünyesinde etkin şekilde sistemleştiren toplumlar; bilgi ve yeniliğin öncüsü olmuş, insanın doğaya üstünlük kurma çabaları olarak adlandırılan teknolojiye ilerlemeler kaydetmişleridir (Çakır, 2019, s. 18).

Modern anlamda okullarda verilen eğitim birçok faktörün bir araya gelmesi ile oluşan bir yapıdır. Bu faktörlerden en önemlileri ise okul yönetimi, öğretmenler ve öğrencilerdir. Bu faktörlerin dışında çevresel faktörler de eğitime etki eden faktörlerdendir. Veli, okulun bulunduğu çevre ise çevresel faktörleri oluşturmaktadır. Okulun hedeflerine ulaşması ise tüm bu faktörlerin başarı bir şekilde bir araya getirilmesi ile mümkün olabilir (Göçen, 2013, s.38).

Eğitime etki eden faktörlerden en belirleyici olan faktör okul yönetimidir. Okul yönetimleri okulun dününe bugününe ve yarınına etki eden temel faktördür. Bu bağlamda okul müdürü geniş bir etki alanına sahiptir. okul müdür tarafından ortaya konulacak vizyon ve bu vizyonu uygulamaya yönelik kararlılığı gelecekte hedeflere ulaşmada temel belirleyici öge olacaktır. Bu bağlamda her okul müdürü kadardır ifadesi her okul için kullanılabilir temel bir önerme niteliği taşımaktadır. Okullardaki müdürlerin etkili eğitim öğretim ortamı oluşturmasında birincil düzeyde etkili olduğunu söyleyebiliriz (Çakır, 2019, s.18).

Lider başlı başına bir kültür veya ilim üzerinde etkili olan bir faktördür. Okul yöneticileri de okulun iklimine etki eden temel faktördür. Liderin davranışı tüm organizasyonu etkiler. Okul yöneticisi ve bu yöneticinin ortaya koyacağı davranışlar öğretmenleri, öğrencileri hatta okul çevresini dahi etkiler. Okul müdürünün davranışlarıyla öğretmenlerin okula olan bağlılıkları artırılabilir. Bu bağlılığın artması ise direkt öğretmenin performansına yansiyacaktır. Kötü bir yönetim veya

liderlik öğretmenin okula olan bağlılığını azaltacak bu durum da öğretmenin performansına yansiyacaktır. Tüm bu durumlar öğretmen devir hızını arttıracaktır. Çünkü istenmeyen bir ortamda öğretmenin devamlılık sağlaması veya o okulda devam etmesi pek mümkün olmayacaktır (Bağrıyanık, 2017, s.5).

Örgütün önüne bir vizyon koyma ve örgütün bu vizyona ulaşmasını sağlamak okul yönetiminin sorumluluğundadır. Ortaya konulan vizyona ulaşılabilmesinin yolu ise tüm paydaşları bu doğrultuda motive edebilmektir. Örgütsel bütünlük sağlanmadan örgütün başarılı olma olasılığı yoktur. Liderin ilk yapması gereken örgütsel bütünlüğü sağlamaktır (Olukçu, 2018, s. 17).

Öğretmen demek interaktif olarak iletişim kurabilen demektir. Karşılıklı fikir alışverişinin çok olduğu bu meslekte duyguların katılmadığı tabi ki mümkün değildir. Bu nedenle oluşan interaktif iletişimde duyguların nasıl yansıdığı önemlidir. Lider olabilen öğretmenlerin kişisel özelliklerine bakıldığında kendi duygularını nasıl yansıttıkları da merak konusu olmuştur. Kendi ruh hallerinin sergiledikleri davranışlara adapte olabilmeleri de duygusal emek olarak görünmektedir (Tombak, 2017, s. 33).

Bu değerlendirmeler ışığında öğretimsel liderlik öğretmen ve öğrencileri hareket noktasına alan ve bu hareket noktası ile öğretmen ve öğrencileri etkileyen ve tüm faktörleri bu amaç doğrultusunda birleştiren liderlik anlayışıdır. Bu bütünlüşmeyi sağlamak ve amaçları tüm bileşenlere empoze edip motive etmeyi sağlamak için farklılıkların farkına varan ve bu farklılıklara göre öğrenme modeli belirleyen liderdir (Göçen, 2013, s.38).

Öğretimsel liderlik alanında incelenen tüm tezlerde ortak nokta bir liderlik ortaya koyabilmeyi göstermiştir. Özellikle başarılı okullar incelendiğinde kısa süreli, değişken ve geçişken liderlerin olmadığı açıklanmıştır. Kurum kültürü oluşan ve öğretimsel liderlikle perçinlenen eğitim ortamlarında başarı düzeyi gittikçe artmaktadır. Buna karşın farklı idareciler tarafından yönetilen ortak değerler oluşturulamayan kurumlarda başarı oranı düşüktür. Özellikle 2010 yılından sonra öğretimsel liderlik alanında yazılan tezlerin artış halinde olduğu incelememizde ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de 2000-2020 yılları arasında öğretimsel liderlik alanında lisansüstü tezlerinin incelenmesi var olan durumu ortaya koyarak, gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutabilir. Mevcut araştırmada, 2000-2020 yılları arasında ‘Eğitim ortamlarında öğretimsel liderlik davranışlarının incelenmesi’ konulu lisansüstü tezlerin metodolojik analizi ve tematik incelenmesi amaçlanmış ve aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Eğitim ortamlarında öğretimsel liderlik davranışları konulu lisansüstü tezlerin düzeyi, yapıldığı yıl ve üniversite, danışman unvanı, araştırma yöntemi ve deseni, çalışma grubu ve örnekleme, veri toplama araçları, veri analizi nasıl bir dağılım göstermektedir?

Okul ortamlarında öğretimsel liderlik nasıl bir fark ortaya koymaktadır?

Öğretimsel liderlik konulu lisansüstü tezler tematik açıdan nasıl bir dağılım göstermektedir?

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇEVREDE LİDERLİK

Bu bölüm altında liderlik kavramına bir bakış sergilenecektir. Liderliğin ne olduğu ve ana akımlarına değinilecektir.

1.1. LİDERLİK KAVRAMI

Liderlik kavramı farklı disiplinler tarafından incelenmektedir. Her disiplin liderlik kavramına kendi çerçevesinde ele almaktadır. Kamu yönetimi, sosyoloji, psikoloji, eğitim bilimleri ve benzeri disiplinler liderlik kavramı üzerine incelemelerde bulunmuşlardır (Temiz, 2016, s. 6).

Liderlik kavramının birçok disiplin tarafından incelenmesinin temel nedeni her şeyden önce insanın sosyal bir varlık olmasıdır. İnsan gelişimi doğrultusunda birlikte yaşamak zorundadır. Özellikle yeni üretim ilişkilerinin yarattığı uzmanlaşma ve iş bölümü insanın tek başına yeterli olmasını engellemektedir. Bundan dolayı birçok insan aynı anda ve beraberce bir işin farklı boyutlarını yerine getirmektedir. İki insanın yan yana gelmesi ve bu insanlardan birinin diğerini yönlendirebilmesi bu iki insan arasında liderliğin doğduğuna işarettir (Ünsal, 2018, s.36). İki kişilik gruplarda liderlik çok belirgin olarak kendini göstermeyebilir lakin kişi sayısının artması ile birlikte liderlik grupta kendini daha belirgin hale getirecektir. Bu durumda lider yol gösterici rolü üstlenmektedir. Liderin yol gösterici rehber rolü ise daha demokratik yapılarda kendini göstermektedir.

1.1.1. Liderlik Kavramının Kökeni ve Tanımı

Liderlik kelimesine denk gelen birçok kelime farklı dillerde kendine yer bulmuştur. Liderlik kelimesi Anglo-Sakson “lead”, Romalılar’da “dux”, Yunanca anlamında “hegomon” ve latince’de “governor” köklerinden gelmektedir (Temiz, 2016, s.6). Türkçe lider kelimesi İngilizce kökenli lead kökenli kelimelerden

gelmektedir. Kelime anlam olarak yol gösteren rehberlik yapan anlamına gelmektedir (Küçük, Yavuz, 2021, s.454). Liderlik kelimesiyle ilgili birçok tanım mevcuttur. Bu tanımlar disiplinlere göre farklılık göstermektedir. Liderlikle ilgili bazı tanımlar Tablo 1.1’de gösterilmektedir.

Tablo 1-1 Liderlikle İlgili Bazı Tanımlar

Yazar	Yıl	Tanım
Stogdill	1950	Hedeflerin oluşturulması ve bunlara ulaşmaya dair grubun faaliyetlerini etkileme sürecidir.
Hemphill ve Coon	1957	Bireyin, örgüt çalışmalarını, ortak hedefleri gerçekleştirmeye çalışırken gösterdiği davranıştır.
Katz ve Kahn	1978	Örgüt çalışanlarını, sıradan günlük işlerine alışılmış uyum göstermenin üstünde bir gayret teşvik edecek etki fazlalığı meydana getirmektir.
Hollander	1978	Lider ve takipçileri arasındaki birbirini etkileme sürecidir.
Bennis	1981	Fikirleri, eylemleri ve yönelimleri etkileme, yönlendirme ve yönetmedir.
Raunch ve Behling	1984	Hedefleri gerçekleştirmede örgütün çalışmalarını yönlendirme sürecidir.
Leithwood	1992	Takipçilerin misyon ve vizyonlarının tekrar belirlenip sorumluluklarının yenilenmesi ve hedefe ulaşmak için sistemi tekrar yapılandırmasıdır.

Kaynak: Aktaş, 2006; akt.: İçinak, 2018, s. 5

Tüm tanımlardan çıkarılacak ortak sonuçlar mevcuttur. Bu sonuçlar hedef belirleyen ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli grup etkileşimlerini sağlayan kişidir. Lider grubu amaçlar doğrultusunda grup birliğini sağlayan ve gerekli motiveyi sağlayan kişidir.

1.1.2. Liderliğin Güç Kaynakları

Liderler grupları belirli amaçlar doğrultusunda hareket ettirmek için bazı yöntemler kullanmaktadırlar. Bu kullandıkları yöntemlere liderlerin güç kaynakları denilmektedir. Bu güç kaynakları; yasal güç, zorlayıcı güç, ödüllendirici güç, karizmatik güç, uzmanlık gücü olarak ayırmak mümkündür.

Yasal güç liderin konumu üzerinden elde ettiği güçtür. Statünün yarattığı güç olarak değerlendirilebilir. Okul müdürünün müdür olmasından kaynaklanan yetkileri okul müdürlüğünün yasal gücünü oluşturmaktadır. *Karizmatik güç* ise liderin kendi kişisel özelliklerinden kaynaklanan güçüdür. Atatürk'ün liderlik gücü bu liderlik gücüne örnek oluşturmaktadır. Burada grubun lidere bağlanması ve onun belirlediği hedefler doğrultusunda ilerlemesi liderin kişisel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. *Uzmanlık gücü* bizzat liderin alanındaki yetkinliğinden kaynaklanmaktadır. Kişinin alanında uzman olması o alanda kişiyi lider konumuna yükseltmektedir. *Zorlayıcı güç*, liderin ceza ve zor kullanarak astlarını amaç doğrultusunda yönlendirmesidir. *Ödüllendirici güç*, ise liderin teşvik araçlarını kullanarak terfi, ikramiye gibi, astlarını amaçlar etrafında birleştirmesidir (Bakan, Büyükbeşe, 2010, s.76)

1.2. LİDER VE YÖNETİCİ ARASINDAKİ FARKLAR

Yönetici ve lider kavramları çoğu zaman eş anlamlı kullanılmaktadır. Lakin iki kavram farklı anlamlar taşımakta ve farklı işlevler yüklenmektedir. Yönetici bir mevki sahibi olan ve bu mevkiinin gereklerine yerine getiren kişidir. Yani yönetici salt tek başına prosedürleri uygulayan ya da uygulatan kişi olarak tanımlanabilir, lakin lider prosedürler dışında hedef belirleyen bu hedefler doğrultusunda astlarını motive eden kişidir. Yani lider salt prosedürle çerçevesinde hareket eden kişi değil aynı zamanda bu prosedürlerin dışında da gerçekleşebilecek her türlü durumla da ilgilenen kişidir. Lider bir vizyonerdir. Lider kişi astlarına vizyon belirleyen ve bunlara ulaşma noktasında çaba sarf eden kişidir. Yani belirlenen komutlarla hareket eden kişi değildir. Yani lider tanımından da anlaşılacağı gibi bir rehber ve yol göstericidir (Bulut & Bakan, 2005, s. 65). Yönetici ve lider arasındaki farklar Tablo 1.2'de gösterilmiştir.

Tablo 1-2 Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar

Yönetici	Lider
<ul style="list-style-type: none">• Yönetici bir kopyadır.• Yönetici muhafaza eder.• Yönetici sistem ve yapılara odaklıdır.• Yönetici tek adamdır.• Yönetici taklitçi.• Yönetici işlerin nasıl yapılacağına yoğunlaşır.• Yönetici dar görüşlüdür.• Yönetici işi doğru yapar.• Yönetici düzeni sürdürür.• Yönetici mevcut durumu kabul eder.• Yönetici astlarını zorla çalıştırır.• Yönetici emir verir.• Yönetici cezalandırır.• Yönetici astlarını kontrol eder.	<ul style="list-style-type: none">• Lider ise orijinaldir.• Lider değiştirir, geliştirir.• Lider insanlara odaklanır.• Lider ekip adamıdır.• Lider yenilikçidir• Lider sonuçlarına yoğunlaşır• Liderin geniş bir perspektifi vardır.• Lider doğru işler yapar.• Lider farklılık yaratır.• Lider sorgular.• Lider motive ederek çalıştırır.• Lider danışır, görüş ve fikir alır.• Lider ödüllendirir.• Lider yetkilendirir.

Kaynak: Geçdoğan Yılmaz, 2013, s. 54

1.3. LİDERLİK TÜRLERİ

Liderlik kavramını ve liderlik olgusunu açıklamada yıllar içinde değişimler söz konusudur. Bu değişimler ise ortaya atılan bir teorinin eksiklikleri üzerine kurulmuştur. Bunun yanında her çağın liderden beklentisi farklıdır. Bu anlamda liderlik kavramına yaklaşım dönemle de yakından ilişkilidir. Bu başlık altında liderlik türleri ve ana teorileri incelenecektir.

1.3.1. Özellikler Yaklaşımı

Özellikler kuramı liderlik kavramını değerlendirmede liderliğin doğuştan gelen bir durum olduğunu kabul etmektedir. Bu kurama göre lider kişi bu özelliğine doğuştan sahiptir. Liderlik sonradan kazanılan bir özellik değildir. Kişinin sonradan lider vasıflarını öğrenmesi ve bunları uygulamasının imkanı yoktur. Koşullar bir kişiyi lider yapmaz kişi eğer bu özelliklerle doğmuş ise lider olacaktır. Özellikler kuramı liderlerin özelliklerini tespit etmeye çalışmaktadır. Bu tespit ile birlikte yeni liderler bulunabilir ve bu yeni liderlere eğitim verilerek daha iyi bir lider olması sağlanabilir (Geçdoğan Yılmaz, 2013, s.55).

1.3.2. Davranışçı Yaklaşım

Davranışçı yaklaşım özellikler yaklaşımının eksiklikleri üzerine kurulmuştur. Özellikler yaklaşımı tüm liderlerin ortak özelliklerini tespit etmek üzerine kurulmuştur. Lakin yapılan incelemelerle birlikte hepsinde geçerli net bir özellikler listesi çıkarmak mümkün olmamıştır. Bunun üzerine liderin davranışlarına odaklanmaya başlanılmıştır. Liderlerin davranışları üzerine teoriler oluşturulmaya başlanılmıştır (Bağrıyanık, 2017, s.12). Liderlik yaklaşımına katkıda bulunan düşünürler liderin liderlik yaparken astları ile kurduğu ilişkilerdeki davranışlarıyla ilgilenmişlerdir. Bu davranışların analizleri neticesinde liderlerin sergiledikleri davranışlar ve bu davranışların neticesi ile ilgili kuramlar oluşturmuştur. Genel hatlarıyla davranışsala yaklaşım ile ilgili kuramlar şu şekilde sıralanabilir.

- Blake ve Mouton liderlik gözeneği yaklaşımı,
- McGregor'un X ve Y Kuramı,
- Ohio State Üniversitesi Çalışmaları
- Michigan Üniversitesi Çalışmaları

1.3.3. Durumsallık Yaklaşımı

Davranışçı yaklaşıma bir eleştiri olarak doğmuştur. Davranışçı yaklaşımı liderin davranışlarını tespit etmek üzerine kurulmuş bir yaklaşımdır. Durumsallık yaklaşımı her durumda geçerli bir davranışın mümkün olmadığını ileri sürmektedir. Ana ilke olarak davranışların durumlara göre değişiklik gösterdiği prensiptir. Lider her durumda aynı davranışları sergilemez. Oluşan durumlara göre liderlik tiplerinin seçilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda bazı durumlarda demokratik katılımcı lider modelinin sergilediği davranışlar uygun olabilecekken bazı durumlarda ise daha otokratik lider davranışları uygun olabilir. Bazı koşullar ödüllendirmeyi gerektirebilir bazı koşullar cezalandırmayı gerektirebilir (İçinak, 2018, s.17).

Durumsallık yaklaşımına ilişkin ortaya konulan yaklaşımlar şunlardır;

- Fiedler'in Durumsallık Yaklaşımı
- Yol-Amaç Teorisi
- Hersey Ve Blanchard'ın Durumsal Liderlik Modeli

- Vroom ve Yetton Yaklaşımı
- Reddin Teorisi

1.3.4. Çağdaş Liderlik Yaklaşımları

Çağdaş liderlik yaklaşımları temelleri 20. yy'ın son çeyreğinde yapılan araştırmalara dayanmaktadır. Bu başlık altında genel hatları ile çağdaş liderlik yaklaşımlarına değinilecektir.

1.3.4.1. 1.4.4.1. Vizyoner Liderlik

Vizyoner liderlik anlayışı astlarına bir hedef belirleyen ve bu hedef doğrultusunda astlarını motive eden liderdir. Vizyoner liderin koyduğu hedef ulaşabilir bir vizyon olmalıdır. Ulaşılamayacak hedefler astlar için sıkıntılar yaratabilir. Ulaşılamayacak hedefler astların liderin düşüncelerini sorgulamasına neden olabilir. Vizyoner lider günümüzün lideri değil geleceğin lideridir. Çünkü vizyoner lider geleceği gören ve gelecekte oluşacak durumları sezerek bugünden geleceği planlayan liderdir (Sağır, 2011 s.33).

1.3.4.2. 1.4.4.2. Transaksiyonel- Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci lider astlarını etkileyerek onları hedefler doğrultusunda motive eden liderlik anlayışıdır. Etkileşimci lider astlarının beklentilerinin farkındadır. Bu beklentileri karşılamaya çalışır. Liderin astlarına yaptığı bu destek şartlı bir destektir.(Tombak, 2017:40) Koşulsuz bir destek değildir. Amaçlara ulaşma için ödüllendirme yöntemine başvurabilir. Burada ödüllendirme çalışanı hedefe ulaşmada motive edici bir nitelik taşımaktadır. İşletmelerde belirli hedefleri tutturan işgörenlerin terfi ettirilmesi bir etkileşimci lider uygulamasıdır (Sağır, 2011, s.32).

1.3.4.3. 1.4.4.3. Kültürel Liderlik

İnsanların devamlılığını sağlamasında en önemli etkenlerden biri de kültürdür. Kültür toplumların hayatta kalması ve yarına aktarılmasını sağlar. Örgütlerde de kültür benzer işlemlere sahiptir. sağlam ve oturmuş bir örgüt kültürüne sahip yapılar geleceğe daha güvenli bakabilir. Her yeni personel bu örgüt kültürüne en iyi şekilde entegre olmalıdır. Bu ağı bozan herhangi bir durum bu ağın

yıkılmasına neden olabilir. Kültürel liderler örgüt kültürünü oluşturan, bu kültürün oturmasına sağlayan ve geleceğin kültürünü inşa eden liderdir. Kültürel lider kendi öz güveni yüksek olan bir liderdir. Bu lider bir kültür inşa etmektedir. Bu durumda öz güveni yüksek olan bir kişi tarafından yapılabilir (Yıldız, 2013, s.31).

1.3.4.4. 1.4.4.4. Etik Liderlik

Etik lider örgüt içinde değerleri yerleştiren ve bu değerlere bağlı kalan lider anlayışıdır. Etik lider örgütte var olan değerler bağlı bir kişiliktir. Lider örgüt içindeki tüm bireylerinde bu değerleri benimsemesi için çalışan liderdir. Etik lider bir sorumluluk lideridir. Nu lider kendisi nasıl bu değerlere bağlı ise diğer bireylerinde bu değerlere bağlı olmasını ister bu durum karşılıklı sorumluluk yüklenmesi ile sonuçlanır. Astlar liderin etik ilkelere olan bağlılığından dolayı lidere karşı saygı besler (Tombak, 2017, s.37).

1.3.4.5. 1.4.4.5. Karizmatik Liderlik

Karizmatik lider kavramı liderin kişisel özelliklerinden kaynaklanan liderlik türüdür. Bu liderlik türünde liderin karizması onu lider yapan temel öğedir. Bu karizmanın yitirilmesi liderliği de yitirmek anlamına gelmektedir (Temiz, 2016, s.22).

1.3.4.6. 1.4.4.6. Öğrenen Liderlik

Toplum ve yaşam sürekli gelişim ve değişim içindedir. Bu değişim hayatın her alanı gibi liderlik tiplerinde de değişme yol açmaktadır. Yeni ihtiyaçlar yeni lider tipleri doğuracaktır. Öğrenen lider sürekli geleceğe yönelik hem kendi hem de astlarını geliştirmeye çalışan liderlik anlayışıdır (Sağır, 2011, s.33).

1.3.4.7. 1.4.4.7. Hizmetkar Liderlik

Liderin tüm yönetsel yetkilerini astlarının gelişimine ve daha iyi bir ortamının oluşumuna adanmış liderlik türüdür. Bu liderlik türünde lider konumsal bir liderlik değil yaptığı işler ve hizmetlerden kaynaklanan bir liderlik anlayışına sahiptir. Lider astlarının farklılıklarının farkındadır. Bu farkındalık liderin astları motive etmede kullandığı en önemli argümandır. Her astta göre farklı bir motivasyon

söz konusudur. Lider süreli iletişim halindedir. Astları sürecin içine dahil ederek katılımcı bir yönetim anlayışı sergiler (Çilesiz, 2019, s 21).

1.3.5. Öğretimsel Liderlik

Öğretimsel liderlik kavramı 20. yy. son çeyreğinde araştırmalara konu olan bir liderlik anlayışıdır. Bu liderlik kavramının doğması batıda başarılı olan bazı okullarda yapılan incelemelere dayanmaktadır. Güçlü ve iyi eğitim ile nam yapmış bazı okullarda yapılan incelemeler neticesinde liderin bu okulların oluşmasında önemli bir rolünün olduğunu ortaya koymuştur (Oğuz, 2015, s.15).

Dünya çik hızlı değişimlerin olduğu bir çağda bulunmaktadır. Gerek ekonomik, gerek sosyal, gerekse de teknolojik olarak çok hızlı bir değişim ve dönüşümün hakim olduğu biz zaman dili içinde. Bu değişim ve dönüşümden en çok etkilenecek ve etkileyecek yapılar ise okullardır. Okullar hem bu yeniliklerin bir yaratıcısı hem de her yeniliğin etkileyeceği temel birim olacaktır (Oğuz, 2015, s.15). okullar bu durumda hem bir gidi yaratıcısı olmakta hem de bir çıktı haline dönmektedir. Yeni toplumun dizaynında hem yaratıcı hem de direkt etkilenen temel öge haline gelmektedirler.

Her gün yeni bir günün değişimine sahne olan dünyada geleceğin inşasını yapacak öğrencilerin iyi bir şekilde yetiştirilmesi çok önemlidir. Bunun sağlanacağı yer ise okulun kendisidir. Okulların geleceği değiştirecek kişileri yetiştirecek şekilde dizayn edilmesi gerekmektedir. Bir okul salt öğretmen ve bina üzerine tanımlanamaz veya indirgenemez. Okul öğretmen, öğrenci, yönetim, veli ve çevresiyle bütünlükçü bir yapıdır. Bu faktörlerden birinin göz ardı edileceği bir yapılanma başarılı olamayacaktır (Çilesiz, 2019, s.21).

Öğretimsel liderlik kavramı tamda bu noktada kendini var eden bir kavramdır. Okul yöneticilerinin okulu öğrencilerin en etkin şekilde yararlanabilecekleri bir ortama çevirmesi gerekmektedir. Bunun için tüm boyutları etkin bir şekilde düzenlemeleri gerekmektedir. Öğretim liderliği öğretme ve öğretmenin etkin bir şekilde yapıldığı bir ortam yaratmaktır. Bunun için okul kültürünün, veli okul ilişkisinin, bu yönde düzenlenmesi gerekmektedir (Çilesiz, 2019, s.22).

Öğretimsel liderlik yaklaşımı ile diğer liderlik yaklaşımları arasındaki temel fark öğretimsel liderlik yaklaşımı öğrenme- öğretme süreçleri üzerine odaklanmış bir yaklaşımdır. Okulun çalışanından en üst kademesine kadar moral değerinin yüksek olması gerekmektedir. Tüm programların bu doğrultuda düzenlenmesi gerekmektedir.

1.3.5.1. Öğretimsel Liderliğin Özellikleri

Öğretimsel liderler eğitim sistemleri ve sınıfları hakkında bilgi sahibidirler. Bu bilgileri onların kendileri için uygun olan eğitim sınıflarını seçmelerinde yardımcı olmaktadır. Kendi kurumları için hangi sınıfın uygun olacağını belirlemek ile işe başlamak gerekmektedir. Daha sonra tüm faktörleri bu sınıfı uygulama noktasında ikna etmek gerekmektedir.

Öğretimsel lider bir rehberdir. O sınıflarına her zaman yol gösteren kişidir. Öğretmenlerin uygun modelleri uygulamalarında onları cesaretlendirir. Çünkü var olan kültürün kalıcı hale gelmesi ve geleceğin liderlerinin yetiştirilmesini de kendilerine görev edinirler (Oğuz, 2015, s.19).

Etkin bir performans değerlendirme sistemine sahiptir. Bu performans değerlendirme sisteminde uzman ve tarafsızdır. Her çalışan adaletin olduğu yerde çalışma istegindedir. Bundan dolayı öğretimsel lider çalışanları için adil bir performans değerlendirmesi yapar. Eğitimin performans değerlendirmesinde öğrenci üzerinden yapılmaktadır. Çünkü bu eğitim bizzat öğrenci için verilmekte bundan dolayı verimlilik ve performans değerlendirmesi ancak bu şekilde yapılabilir. Öğrencileri için ortaya konulan hedeflere öğrencilerin ulaşmış olmadığını denetler (Demirhan, 2015, s.32).

Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için uygun ortamın yaratılmasını sağlar. Bu sürecin en önemli parçaları öğretmenlerdir. Öğretmenleri geliştirmesi sistemin de gelişmesi anlamına gelmektedir. Bunun için öğretmenin sürekli gelişeceği bir ortamın yaratılması gerekmektedir. Öğretmenlerin sistemle ilgili düşünce ve dönütlerine önem verir (Oğuz, 2015, s.20).

Eğitimsel lider birçok konuda bilgi sahibi olan liderdir. Çünkü bir çok faktör hakkında bilgi sahibi olmadan önemli bir vizyon ortaya koymanın imkanı yoktur.

Öğretimsel lider beklentilerin farkında olan liderdir. Lider öğrenci ve veli beklentilerinin farkında olduğundan bu beklentileri karşılamaya yönelik girişimlerde bulunur. Bunun için gerekli görür ise daha üst yönetimler ile irtibata geçebilir (Demirhan, 2015, s.32).

1.3.5.2. Öğretimsel Liderin Davranışsal Boyutu

Öğretimsel lider her şeyden önce gerçekleşecek projenin beyni olarak nitelenebilir. Bundan dolayı okulun misyon ve vizyonun belirlenmesi ve bu yönde bileşenlerin ikna edilip harekete geçirilmesi okul müdürünün sorumluluğundadır. Bu vizyon belirlenirken net bir hedef olarak belirlenmelidir ve anlatımı net ve yalın olmalıdır. Tüm astların bunu tam olarak anlaması için sade ve net ifadeler ile anlaşılması gerekmektedir. Okulun misyonu genelde daha iyi bir eğitim sistemi ve modeli üzerine kurulmuştur. Bunun için okul müdürünün öğrencinin daha eğitim alacağı bir modeli oturtması gerekmektedir. tüm bu belirlenen misyon ve vizyona ilk inanması ve uygulaması gereken okul müdürünün kendisidir. Çünkü okul müdürü aynı zamanda bir rehberdir ev her zaman örnek olan kendisidir (Çilesiz, 2019, s.22).

Öğretimsel lider iyi bir değerlendirme uzmanı olmak zorundadır. Gerekli raporların hazırlanması ve bu raporların değerlendirmesini en iyi şekilde yapması gerekmektedir. Raporlar performans değerlendirme üzerine kurulmalıdır. Hali hazırda uygulanan sistemin başarı ve başarısızlığı ancak bu raporlar ile anlaşılabilir. Bunun içinde öğrencilerin başarılarının ölçülmesi gerekmektedir. Var ise başarısızlıkların nedenleri ortaya konulmalıdır (Çilesiz, 2019, s.31).

Okullar hedeflerine ancak öğretmenler ile ulaşabilirler. Belirlenen hedeflere uygun öğretmen kadrosu olmayan okulların başarılı olma ihtimali yoktur. İş belirlemek bir meziyet iken ona uygun kadro oluşturmak ayrı bir meziyettir. Bu yüzden okul müdürünün belirlenen misyon ve vizyona uygun geniş bir öğretmen kadrosu oluşturması gerekmektedir (Özdoğru, 2020, s.22).

Öğretimsel liderin tüm bu faktörleri bir araya getirdikten sonra okul kültürünü de bu yönde düzenlemesi veya değiştirmesi gerekmektedir. Tüm faktörlerin birbirine uygun şekilde ayarlanması gerekmektedir. Okul kültüründe yeni hedeflere uymayan yapılar lider tarafından değiştirilmelidir. Sadece okul kültürünü de değiştirmek ile

kalmamalı okul çevresini de buna uygun hale getirmelidir. Öğretimsel lider okulda yarattığı hava ile dışarıda da benzer esintilere yol açar. Çevresel faktörlerde okul hedeflerine uygun olarak değişime uğramak zorundadır. Gerekli görülür ise üst yönetimler ile bu konu konuşulabilir. Eğer okul dışı çevre ile olumlu ilişkiler kurulur ise okulun gelişimine çevreden de olumlu katkılar olacaktır. Tüm bu faktörleri başarı ile sağlayan öğretimsel lider kendisine saygınlık kazandırmış olacaktır. Çünkü her zaman sistemler onları kuranlar ile anılır bu durum okulda var olan kültürü kuran ve o kültürü geliştiren kişi ile anılacaktır. Bu saygınlık sadece lidere olmayacak aynı zamanda da kuruma da karşı gerçekleşecektir. Bu tarz kurumlar beraberinde çevresine de katkıda bulunacaktır. Bu saygı o kurumda öğrencilik yapan öğrencilere de yansıtacaktır. Daha çok veli öğrencisini bu kurumlara yönlendirmek isteyecektir (Özdoğru, 2020, s.27).

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölüm başlığı altında araştırmada hangi model ile incelemeler yapıldığı araştırma evreni ve örneklem, verilerin çözümlene tekniklerini gibi yapılar içermektedir.

2.1. 2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada 2000-2021 yılları arasında eğitim kurumlarındaki öğretimsel liderlik ve davranışları alanında yazılmış doktora ve yüksek lisans tezleri incelenmiştir. Araştırmanın yapısına uygun olarak bu araştırmada model olarak nitel araştırma modeli kullanılmıştır. Desenlemesi durum çalışma ile yapılmıştır. Durum çalışması yöntemi daha çok sosyal bilimler alanında kullanılmaktadır. Yin durum çalışmalarının güncel olaylar üzerinde inceleme imkanı veren bir araştırma yöntemi olarak kabul eder. Bu araştırmalarda araştırmacı değişkenler üzerinde kontrol sahibi değildir. Yöntem daha çok derinlemesine araştırmalar için kullanılır ve neden ve nasıl sorularına cevap üretir. Yıldırım ve Şimşek de durum çalışmaları için benzer bir tanımlama yapmakta ve bu araştırmaların neden ve niçinlerin cevaplarını bulmak için yapılan derinlemesine araştırma olduğunu belirtir. Bu araştırmalarda araştırılan olgunun derinlemesine analizi ile birlikte bütünlükçü görüntüsü ortaya konulur (Leymun, Odabaşı, Yurdakul, 2017, s.370).

2.2. 2.2. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmada, Türkiye’de 2000 ile 2020 yılları arasında yapılmış öğretim liderliği konulu lisansüstü tezlerin tematik ve metodolojik durumlarının belirlenmesi amaçlandığından, araştırmanın kuramsal evrenini Türkiye’de yapılmış eğitim ortamlarında öğretim liderliği davranışları ve eğitimi anabilim dallarında yapılan tezler

Araştırmaya dahil edilen 76 lisansüstü tez ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel amaç, araştırmacı tarafından oluşturulan ya da daha önceden var olan ölçütleri karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Tezler araştırmaya dâhil edilirken; tezlerin öğretim liderliği ve eğitim ana/bilim dallarında yapılmış olması, 2000-2020 yılları arasında yapılmış olmasına dikkat edilmiştir.

2.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Verilerin toplanmasında YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden faydalanılmıştır. Bu merkezde bulunan konu ile ilgili ulaşılabilen tüm doktora ve yüksek lisans tezleri araştırma için kullanılmıştır. Analiz için Foster'ında belirttiği yöntem çerçevesinde analiz gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem;

- Dokümanların toplanması
- Orijinalliğinin kontrolü
- Dokümanları anlama
- Veriyi analiz etme
- Veriyi kullanma

Bu yöntemler sıra ile işlenerek betimsel ve içerik analizi gerçekleştirilmiştir (Ültay, Akyurt, Ültay, 2021, 191)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde eğitim alanında yapılmış öğretimsel liderlik konulu lisansüstü tezler yıla ve düzeye, danışman unvanına ve üniversitelere göre incelenmiş ve tablolar halinde sunulmuştur. Bu incelemelerde yukarıda belirtilen kriterlere göre tek tek incelenmiştir ve bulgular bu incelemeye göre sınıflandırılmıştır.

Lisansüstü tezlerin yapıldığı yıla ve düzeye göre dağılımı Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3-1 Yapılan Araştırmaların Yıl ve Düzeye Göre Sınıflandırılması

YIL	DÜZEY			
	Y. LİSANS	%	DOKTORA	%
2000				
2001	1	1315%		
2002				
2003	1	1315%		
2004				
2005	2	%2.63		
2006	2	%2.63		
2007	3	3.87%		
2008	1	1315%		
2009	2	%2.63	1	1315%
2010	6	%7.89		
2011	1	1315%	1	1315%
2012	2	%2.63		
2013	4	%5.26	1	1315%
2014	6	%7.89		
2015	9	11835%		
2016	5	6575%		
2017	5	6575%	2	%2.63
2018	7	9205%		
2019	6	%7.89		
2020	3	3945%	1	1315%
2021	4	%5.26		
TOPLAM	70	%92.05	6	%7.89
TÜM TOPLAM				100%

Tablo 3.1 yıllara göre öğretimsel liderlik konusunda yapılan doktora ve yüksek lisans tezlerini göstermektedir. Bu tabloya göre 2000’li yillardan sonra bu konu ile ilgili ilk araştırmaların 2001 yılında yapıldığını göstermektedir. Bu bağlamda ilk bilimsel çalışmanın 2000 sonrasında 2001 yılında yapıldığını göstermektedir. Bununla beraber konuya olan ilginin bu yıla beraber arttığını söylemek mümkündür. 2001 yılında öğretimsel liderlik alanında sadece tek bir araştırma yapılmıştır. Referans yıllar olarak alınan 2000-2021 aralığında 76 araştırma yapıldığı düşünülürse bu 2001 yılında toplam araştırmaların %1,315 yapmaktadır.

ğretimsel liderlik ile ilgili doktora aşamasında yapılan ilk araştırma 2009 yılında yapılmıştır. Doktora aşamasında bu alanla ilgili yüksek lisans aşamasına göre daha az incelemeler yapılmıştır. Yüksek lisans aşamasında referans yıllar arasında 70 tez yazılmışken doktora aşamasında ise 6 tez yazılmıştır. Bunun yüzdelik dilim olarak ifadesi ise yüksek lisans aşamasında tüm yapılan araştırmaların %92.05 doktora aşamasında ise tüm araştırmaların %7.95’lik kısmı yapılmıştır.

Yüksek lisans alanında en çok araştırma 2015 yılında 15 tane ile yapılmıştır. Doktora aşamasında ise en çok araştırma 2017 yılında 2 araştırma ile yapılmıştır. Son yıllarda ise bu alanla ilgili araştırmaların görece azaldığını söylemek mümkündür. Toplamda en çok araştırma 2015 yılında % 11.835’lik oranla yapılmıştır.

Lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımı Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3-2 Üniversitelere Göre Dağılımı

DEVLET ÜNİVERSİTELERİ	f	%	VAKIF ÜNİVERSİTELER	f	%
Çanakkale 18 Mart Üniv.	8	%10.52	Zirve Üniv.	7	%9.205
Dokuz Eylül Üniv.	5	%6.575	İstanbul Aydın Üniv.	3	%3.945
Gazi Üniv.	5	%6.575	Maltepe Üniv.	2	%2.63
Gaziantep Üniv.	5	%6.575	Yeditepe Üniv.	2	%2.63
Abant İzzet Baysal Üniv.	4	%5.26	Bahçeşehir Üniv.	1	%1.315
İnönü Üniv.	3	%3.945	Hasan Kalyoncu Üniv.	1	%1.315
Van Yüzüncü Yıl Üniv.	2	%2.63	Okan Üniv.	1	%1.315
Ege Üniv.	2	%2.63	Sabahattin Zaim Üniv.	1	%1.315
Gaziosmanpaşa Üniv.	2	%2.63			
Karamanoğlu Mehmet Bey Üniv.	2	%2.63			
Pamukkale Üniv.	2	%2.63			
On Dokuz Mayıs Üniv.	1	%1.315			
Harran Üniv.	1	%1.315			
İstanbul Üniv.	1	%1.315			
Siirt Üniv.	1	%1.315			
Amasya Üniv.	1	%1.315			
Afyon Kocatepe Üniv.	1	%1.315			
Cumhuriyet Üniv.	1	%1.315			
Recep Tayyip Erdoğan Üniv.	1	%1.315			
Selçuk Üniv.	1	%1.315			
Mevlâna Üniv.	1	%1.315			
Karadeniz teknik Üniv.	1	%1.315			
Muğla Sıtkı Kocaman Üniv.	1	%1.315			
Düzce Üniv.	1	%1.315			
Trakya Üniv.	1	%1.315			
Aksaray Üniv.	1	%1.315			
Erciyes Üniv.	1	%1.315			
Yıldız Teknik Üniv.	1	%1.315			
TOPLAM	58	%76.27		18	%23.73
TÜM TOPLAM					%100

Tablo 2’de üniversitelerde bu alanla ilgili kaç araştırma yapıldığını göstermektedir. Bu alanla ilgili 36 farklı üniversitede araştırma yapılmıştır. Bu alanda en çok araştırma Çanakkale 18 Mart Üniversitesi’nde yapılmaktadır. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi’nde 8 araştırma yapılmıştır. Tüm araştırmaların %10.52’si bu üniversitede yapılmıştır. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi’nden sonra ise en çok araştırma zirve Üniversitesi’nde yapılmıştır. Tüm araştırmaların % 9.205’ü bu üniversitede yapılmıştır. Bu alanda yapılan araştırmaların 58 tanesi devlet üniversitelerinde gerçekleştirilmişken, 28 tanesi ise vakıf üniversitelerinde gerçekleştirilmiştir. Devlet üniversitelerinde en çok araştırma Çanakkale 18 Mart

Üniversitesi'nde yapılmışken, vakıf üniversitelerinde en çok araştırma Zirve Üniversitesi'nde yapılmıştır.

Yirmi üç üniversitede ise bu konu ile ilgili olarak tek araştırma yapılmıştır. Yedi üniversitede bu konu ile ilgili ikişer tez yazılmıştır. İki üniversitede bu konu ile ilgili üçer tez yazılmıştır. Bir üniversitede bu alanla ilgili dört tez yazılmış ve üç üniversitede ise bu konu ile ilgili toplam beş kitap yazılmıştır.

Lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımı Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3-3 Lisansüstü Tezlerin Danışmanlarına ve Düzeylere Göre Dağılımı

YIL	UNVAN						DÜZEY			
	DR. ÖĞR. ÜYESİ	%	DOÇ. DR	%	PROF. DR.	%	YÜKSEK LİSANS	%	DOKTORA	%
2000										
2001			1	%1.31			1	%1.31		
2002										
2003	1	%1.31					1	%1.31		
2004										
2005	1	%1.31			1	%1.31	2	%2.63		
2006	1	%1.31	1	%1.31			2	%2.63		
2007	2	%2.63			1	%1.31	3	%3,94		
2008					1	%1.31	1	%1.31		
2009	1	%1.31	1	%1.31			2	%2.63	1	%1.31
2010	2	%2.63	1	%1.31	3	%3,94	6	%7.89		
2011			2	%2.63			1	%1.315	1	%1.31
2012	2	%2.63					2	%2.63		
2013	3	%3,94	1	%1.31	1	%1.31	4	%5.26	1	%1.31
2014	2	%2.63	2	%2.63	2	%2.63	6	%9.20		
2015	3	%3,94			6	%7.89	9	%11.83		
2016	3	%3,94	1	%1.31	1	%1.31	5	%6.57		
2017	3	%3,94	3	%3,94	1	%1.31	5	%6.57	2	%2.63
2018	2	%2.63	4	%5.26	1	%1.31	7	%9.20		
2019	2	%2.63	2	%2.63	2	%2.63	6	%7.89		
2020	2	%2.63			2	%2.63	3	%3,945	1	%1.31
2021	2	%2.63	1	%1.31	2	%2.63	4	%5.26		
TOPLAM	32	%42.08	20	%26.03	24	%31.56	70	%92.05	6	%7.89
TÜM TOPLAM								% 100		

Öğretimsel liderlik ile ilgili yapılan araştırmalarda doktor öğretim üyesi, doçent doktorlar ve profesör doktorlar danışmanlık yapmışlardır. Bu alanda en çok danışmanlık doktor öğretim üyeleri tarafından yapılmıştır. Araştırmaların %42.08'ine doktor öğretim üyeleri danışmanlık yapmıştır. Daha sonra ise en çok danışmanlık ise profesör doktorlar tarafından yapılmıştır. Profesör doktorlar ise tüm araştırmaların %31.56'sına danışmanlık yapmışlardır. Doçent doktorlar ise tezlerin %26.03'üne danışmanlık yapmışlardır.

Profesör doktorların en çok danışmanlığını üstlendikleri yıl 2015 yılıdır. Bu yıl profesörler altı araştırmanın danışmanlığını üstlenmiş ve bu oran tüm tezlerin %7,89'ne denk gelirken o yıl yazılan tezlerin ise %66'sına denk gelmektedir. Doktor öğretim üyelerinin danışmanlığında ise en çok araştırma 2013-2017 yılları arasında olmuştur. Bu yıllarda üçer araştırma doktor öğretim üyeleri tarafından desteklenmiştir. Bu sayı tüm yapılan araştırmaların %3.945'sine denk gelmektedir. 2013 yılında yapılan araştırmaların %60 denk gelmektedir. 2014 yılında yapılan araştırmaların %42.85'ine denk gelmektedir. 2015 yılında yapılan toplam araştırmaların %33.33'üne tekabül etmektedir. 2016 yılında yapılan araştırmaların %60 yine doktor öğretim üyeleri tarafından danışmanlığı üstlenilen araştırmalardır. 2017 yılında yapılan araştırmaların %42.85'i doktor öğretim üyelerince danışmanlığı yapılan araştırmalardır. Doçent doktor danışmanlığında ise en çok araştırma 2018 yılında 4 araştırma ile yapılmıştır. Bu yıl yapılan araştırmaların %57.14'ü doçent doktorların danışmanlığında yapılmış araştırmalardır.

Lisansüstü tezlerin yöntemlerine ve desenine göre dağılımı Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3-4 Tezlerin Yöntemlerine ve Desenlerine Göre Dağılımı

Nicel	65	85475%	Betimsel Tarama	41	53915%
			İlişkisel Tarama	24	31.56%
			Deneyisel		
			Toplam	65	85475%
Nitel	7	9205%		7	9205%
Karma	4	%5.26		4	%5.26
Toplam	76	100%			100,00%

Tablo 3.4'te 2000-2020 arasında öğretimsel liderlik alanında yapılan araştırmaların hangi yöntem ile yapıldığı ve bu yöntemlerde hangi desenin kullanıldığı gösterilmektedir. Tablodaki veriler ışığında yapılan araştırmalarda kullanılan araştırma yöntemlerinin %85.47'i nicel yöntemli kullanmışlardır. Bu araştırma metotlarına bakıldığında ise desen olarak betimsel tarama ve ilişkisel tarama metotlarının kullanıldığı anlaşılmaktadır. Bu yöntemlerden araştırmalarda en çok %53.91 ile betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Bunun dışında ilişkisel tarama modeli ise %31.56 oranında kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırmaların yarısından fazlasında betimsel tarama modelinin kullanıldığını söylemek mümkündür. Nitel yöntemler de araştırmalarda kullanılan yöntemlerden biridir. Bu yöntem ise %9.205 oranında araştırmalarda kullanılmıştır. Nicel ve nitelin birlikte kullanılması ile oluşan karma metot ise %5.26 oranında kullanılmıştır. Tüm bu veriler ışığında araştırmaların büyük bir kısmında nicel yöntemlerin kullanıldığını söylemek mümkündür.

Lisansüstü tezlerin yöntemlerinin ve desenlerinin yüksek lisans ve doktora ayrımına göre dağılımı Tablo 3.5’te verilmiştir.

Tablo 3-5 Bilimsel Araştırma Yöntemlerinin ve Desenlerinin Yüksek Lisans ve Doktora Ayrımına Göre Dağılımı

Yöntem	Yüksek Lisans	<i>f</i>	Tüm Düzeylerdeki Payı	Aynı Yöntemin Yüksek lisanstaki Payı	Doktora	<i>f</i>	Tüm Düzeylerdeki Payı	Aynı Yöntemin Doktoradaki Payı	Tüm Düzeylerdeki Toplam Payı
Nicel	Betimsel Tarama	39	%51.31	%95.12	Betimsel Tarama	2	%2.63	%4.88	%53.94
	İlişkisel Tarama	22	%28.94	%91.66	İlişkisel Tarama	2	%2.63	%8.34	%31.57
Nitel		7	%9.20	%100					%9.21
Karma		2	%2.63	%50		2	%2.63	%50	%5.26
Toplam		70	%92.05			6	%7.95		%100

Tablo 3.5 araştırmalarda kullanılan yöntemlerin yüksek lisans ve doktora göre dağılımını içermektedir. Tabloya göre 70 araştırma yüksek lisans aşamasında yapılmışken 6 araştırma ise doktora aşamasında yapılmıştır. Araştırmalarda kullanılan yöntemler se nicel araştırma, nitel araştırma ve karma yöntem uygulanmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinde betimsel tarama ve ilişkisel tarama desenleri kullanılmıştır. Yüksek lisans düzeyinde nicel araştırmalara 61 araştırmada yer verilmiştir. Tüm araştırmalar içinde nicel araştırma %80.25’ine yüksek lisans düzeyinde kullanılmıştır. Yüksek lisans düzeyinde nicel araştırmalar desenleme olarak değerlendirilecek olunur ise 39 araştırmada betimsel tarama, 22 araştırmada ise ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Betimsel tarama yöntemi tüm araştırmalar referans alınır ise %53,94’ünde kullanılmıştır. İlişkisel tarama yöntemi ise %31.57 oranında kullanılmıştır.

Doktora aşamasında öğretimsel liderlik alanında toplam 6 araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların 4’ünde nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırmaların 2’sinde ise karma yöntem kullanılmıştır. Nicel yöntemin desenlemesi olarak ise ikişer araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama yöntemleri kullanılmıştır. Doktora aşamasındaki araştırmalara bakılacak olunur ise nicel yöntem tüm düzeyler

hesaplanacak olunur ise %5.26'sında nicel yöntem kullanılmıştır. Yani 76 toplamda tez yazılmıştır. Bu yazılan tezlerin 6 tanesi doktora aşamasında yazılmıştır. Bu 6 tezin 4'ünde nicel yöntem kullanılmıştır. Bu oran nicel yöntemin kullanımının doktora aşamasının tüm tezlere oranı %5.26'ya denk gelmektedir. Bu oranın %2.63'ü ilişkisel tarama %2.63'ü betimsel tarama desenine denk gelmektedir. Nicel yönteminin tüm düzeylerde kullanım oranı ise %85.475'dir.

Nitel yöntem sadece yüksek lisans aşamasında kullanılmıştır. Doktora aşamasında nitel yöntem kullanılmamıştır. Toplamda 7 araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır. nitel yöntemin tüm araştırmalardaki payı %9.205'e denk gelmektedir.

Dört araştırmada karma yöntem kullanılmıştır. Bu araştırmaların iki tanesi doktora iki tanesi ise yüksek lisans aşamasında yapılmıştır. Bu araştırmalar toplam araştırma içinde % 5.26'ya denk gelmektedir.

Desenlerin düzeysel olarak ayrımı değerlendirilecek olunur ise 41 araştırmada toplamda betimsel tarama deseni kullanılmıştır. Bu araştırmaların 39 tanesi yüksek lisans aşamasında, araştırmaları 2 tanesi doktora aşamasında yapılmıştır. İlişkisel tarama yöntemi ise toplamda 24 araştırmada kullanılmıştır. bunların 22'si yüksek lisans 2 tanesi ise doktora aşamasında kullanılmıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

2001 yılında ilke defa öğretimsel liderlik ile ilgili araştırmanın başlaması ile birlikte yıllar içinde öğretimsel liderliğe olan ilgi artmıştır. Bu ilginin artması eğitim yönetimine olan ilginin de arttığı anlamına gelmektedir. Üniversitelerde lisans ve önlisans düzeylerinde yöneticilik ile ilgili eğitimler verilmektedir. Bu anlamda birçok profesyonel yönetici üniversitelerden bu alanlarda eğitim alarak görevlerine başlamaktadırlar. Lakin eğitim yöneticileri ise bu ve benzeri eğitimleri üniversitelerden almamaktadırlar. Aktif olarak öğretmenlik yapan kişiler arasında belirlenen kriterleri sağlayan öğretmenler eğitim yöneticisi olarak görevlerine başlamaktadırlar. Eğitim yönetimi alanında araştırmaların yapılması eğitim yöneticilerinin kendini geliştirmesine de yardımcı olacaktır. özellikler bu alanda yapılan araştırmaların artması bu alana olan ilginin de arttığı anlamına gelmektedir.

Yapılan araştırmalarda doktora alanında yapılan araştırmaların sayısının düşük olması bu düzeyde ilginin düşük olduğunu da göstermektedir. Özellikle eğitimin ileri düzeylerinde de artırılması sağlanmalıdır. Yapılacak her araştırma konuya farklı yaklaşımları da beraberinde getireceğinden bu durumda eğitim yönetimine ve yöneticilerine olumlu katkısı olacaktır.

Bunda eğitim süreçlerinde klasik anlayışlarından sıyrılarak yapılandırmacı yaklaşımların etkili olduğu da savunulabilir. Yaparak yaşayarak yapılan eğitimle birlikte sadece bilgi verilmesi değil bilgiye ulaşma sürecinin önem kazandığı bu çalışmalarını etkilemiştir.

Birçok liderlik yaklaşımı söz konusudur. Bu liderlik yaklaşımlarından biri de çağdaş liderlik yaklaşımlarının da içinde yer alan öğretimsel liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşım okul müdürlerinin okulu etkin kullanım alanına çevirmesini kapsayan bir liderlik yaklaşımıdır. Bu liderlik yaklaşımı ile ilgili gerek ülkemizde gerekse de yabancı ülkelerde birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların eğitim alanlarına

katkısı da fazlasıyla olacaktır. Yeni fikirlerin oluşması ve eğitim alanlarında gelişimin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

Özellikle eğitim fakültesi mezunu olan kişilerin yüksek lisans veya doktora aşamasında bu alanlar ile ilgili çalışmalar yapması ileride yönetici olmaları durumunda profesyonel bir yönetiminde oluşmasına katkı sağlayacaktır.

Her araştırma yeni soruların doğmasına da yardımcı olmaktadır. Özellikle eğitim yönetimi alanında gidererek artan bilimsel araştırmaların farklı konulara değinen araştırmalar olması eğitim yönetimi alanında bir çok bulgunun da oluşmasına ve verilerin toplanmasına da yardımcı olacaktır. Bu durum eğitim yönetimi alanında varsa sıkıntılıların çözülmesine de yardımcı olacaktır.

Eğitim ortamlarında motive edici yaklaşımların ağırlık kazanması Türkiye’de yapılan tez konularını da etkilemiştir. Öğretim liderliği de bu çalışmalarda yerini alarak giderek araştırılan ve incelenen bir kavram olduğu görülmüştür. Bilgiye ulaşmada motivasyonun önemi her geçen gün eğitimde önemini artırmaktadır. Dolayısıyla çağdaş yaklaşımlarda bilgi sadece sunulan bir yöntem olmamaktadır. Yetişen yeni nesillerde araştıran, sorgulayan, öğrenmeye meraklı bireyler olmasına dikkat edilmektedir. Çünkü bilgi her geçen gün artmaktadır. Sadece verilenle yetinen bireyler hayatta başarılı olamamaktadır. Bu nedenle kendi kendini geliştiren öğrenciler yetiştirmek önem kazanmaktadır. Bu da liderlik yapabilen motivasyonu artırabilen yöneticilerle mümkündür. Oluşturulan tablolarla ülkemizde yapılan tez çalışmaları tüm yönleriyle incelenmiştir. Bazıları şehir düzeyinde yapıldığı görülmüştür. Bu nedenle şehirlerarası farklılıkların nasıl oluştuğu görülmüştür. Şehir bazındaki incelemeler o şehirlerdeki fırsat eşitliği veya eğitim öğretim imkânlarıyla da alakalı olduğu görülmüştür.

Öneriler

Özellikle eğitim liderliği veya yöneticiliği herhangi bir önlisans ve lisans programı içinde ayrı bir program olarak sunulmamaktadır. Eğitim kurumları yöneticilerin yetiştirilmesi için ayrı lisans ve önlisans düzeyinde eğitim verilebilir.

Öğretmenlerin motivasyonu verimliliğine de etki etmektedir. Bundan dolayı öğretmen motivasyonlarına eğitim kurumlarında önem verilmelidir.

Öğretimsel liderlik ile ilgili yapılan bilimsel araştırmalarda görece son yıllarda düşüş söz konudur. Bu anlamda danışmanların liderlik türleri ile ilgili araştırmaları teşvik etmesi gerekmektedir.

Eğitim yöneticilerinin liderlik türleri ve yönetim ile ilgili eğitim alması sağlanabilir.

Eğitim yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora aşamasında araştırmalar yapan öğretmenlerin yönetici olarak görevlendirilmesinin sağlanması veya teşvik edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, N. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Öğretimsel Liderlikle İlgili Görüşlerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği)*. Gaziantep Zirve Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı.
- Akdağ, G. A. (2009). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Yeni İlköğretim Müfredatının Uygulanmasındaki Etkililik Düzeyi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akman, Ş. (2015). *Ortaöğretim Kurumu Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri (Kayseri İli Örneği)*. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Aksan, E. (2015). *Okul Müdürlerinin Müzik Dersi Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunların Çözümüne Yönelik Öğretimsel Liderlik Tutumlarının İncelenmesi (İstanbul-Bağcılar Örneği)*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksoy, E. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini (Aydın İli Örneği)*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altaş, M. (2013). *İlk Ve Orta Dereceli Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini (Beyoğlu İlçesi Örneği)*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Arslan, M. (2009). *Yeni İlköğretim Programının Uygulanmasında İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Ay, C. (2021). *Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Özerklikleri Arasındaki İlişki: Siirt İli Örneği*. Siirt: Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Aygün, B. (2014). *Lise Öğretmenlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerindeki Farkındalıkları Ve Öğretimsel Liderliği Sınırlayan Faktörlere Yaklaşımlarının İncelenmesi*. Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aygün, E. (2014). *Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeyleri*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Aytekin, H. (2014). *Ortaöğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Durumsal Liderlik Stilleri İle Öğretimsel Liderlik Rollerini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kartal İlçesi Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Bağrıyanık, H. (2017). *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Alguları Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmış Doktora Tezi)
- Bingöl, E. (2014). *İlk Ve Ortaokul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyi Ve Problem Çözme Becerilerine Olan Etkisi*. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Buran, K. (2018). *Okul Müdürlerinin Ders Denetim Faaliyetlerinin Öğretimsel Liderlik Bağlamında İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Buyrukcu, F. (2007). *Sınıf Öğretmenlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Coşar, N. (2010). *Sınıf Öğretmenlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini Yerine Getirme Rollerini (Bolu İli Örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çakır, H. (2019). *Hayat Boyu Öğrenme Kurum Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini: Bir Karma Yöntem Araştırması*. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, M. (2010). *Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi*. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü
- Çelik, M. (2015). *Ortaokullarda Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları (Konya İli Örneği)*. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Çilesiz, A. (2019). *Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Özelliklerine İlişkin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşleri (Samsun İli Örneği)*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dağlı, İ. Ç. (2015). *How Heads Of Science Departments Within International Baccalaureate Diploma Schools Show Their Instructional Leadership Role*. Bilkent Üniversitesi .

- Daşkın, S. (2019). *İlkokul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demiral, E. (2007). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirhan, A. (2015). *İngilizce Öğretmenlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerinin Değerlendirilmesi*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, F. N. (2021). *Okul Yöneticilerinin Eğitim İnançları Ve Öğretimsel Liderlik Davranışlarının İncelenmesi*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Derbedek, H. (2008). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Öz Yeterlilikleri Üzerindeki Etkileri(Bursa İli Örneği)*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duman, N. (2018). *Sporcularda Başarı Motivasyonu Ve Özerk Benlik Yönetimi İlişkisinde Antrenörün Sporculara Yönelik Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Rolü. Muğla. Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Eker, R. (2021). *Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Okul Mutluluğuna Etkisinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Erdoğan, Ö. (2010). *Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Mesleki Kabul Alanları Arasındaki İlişkiler*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Eren, A. (2020). *İlkokul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle Etkili Okul Arasındaki İlişki*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erol, A. (2012). *Resmi Ve Özel İlköğretim Okulu Sınıf Şube Rehber Öğretmenlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerinin Karşılaştırılması*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Geçdoğan Yılmaz, R. (2013). *Kamuda Görev Yapan Yöneticilerin Hizmetkâr Liderlik Yeterlilikleri İle Farklılıkları Yönetme Becerileri*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Göçen, A. (2013). *Yapılandırmacı İlköğretim Programının Uygulanması Sürecinde İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Düzeyleri*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler.
- Gün, P. (2012). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duyusal Zekâ Yeterlilikleri İle Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (

Gaziantep İli Örneği). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri..

- Güneş, S. (2014). *Ortaokul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Okulun Akademik Başarısına Etkisi*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri.
- Gürses, N. (2015). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının İncelenmesi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürsun, Y. (2007). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Öğretimsel Liderlik Rollerine İle İletişim Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kartal İlçesi Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri..
- Güzel, E. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerine Batman İli Örneği*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnceler, S. (2005). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Davranışları*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- İçinak, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Kahveci, H. (2012). *İlköğretim Okullarında Hizmetkar Örgüt Liderliğinin İncelenmesi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Karaaslan, A. (2016). *Yükseköğretimde Öğretimsel Liderlik:Bölüm Başkanlarına Yönelik Nitel Bir Çalışma*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilimdalı.
- Karaduman, A. (2017). *İlkokul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaya, N. (2017). *Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Davranışlarına İlişkin Beklenti ve Algıları*. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Khudhur, R. S. (2021). *A Qualitative Study On Primary School Principals Instructional Leadership Behaviors (Sample Of Erbil)*. Gaziosmanpaşa University Institute Of Graduate Education.
- Kış, A. (2013). *Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerine İlişkin Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerine Yönelik Bir*

Meta-Analiz. Malatya : İnönü Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı Doktora Tezi .

- Kıral, B.(2020). Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1,170-1895
- Kurt, E. (2020). *Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Rehberlik Uygulamaları Arasındaki İlişki*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leymun, Ş. O., Odabaşı, H. F., Yurdakul, I. K. (2017). Eğitim Ortamlarında Durum Çalışmasının Önemi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5, 3, 369-385.
- Oğuz, A. (2015). *İlkokul Müdürlerinin Öğretmen Algularına Göre Vizyoner Liderlik Davranışı İle Öğretimsel Liderlik Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Batman İli Örneği)*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Olukçu, E. (2018). *Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İlişkisi (Çorum İli Örneği)*. Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Olukpınar, F. (2016). *Öğretimsel Liderlik Açısından Okulöncesi Yöneticileri*. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oran, H. (2019). *İlkokul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özakdağ, A. (2019). *Özel Ve Devlet Ortaokullarında Çalışan Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Bir Bilen Ve Bir Öğrenen Profilinde Değerlendirilmesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdoğru, M. (2020). *Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle Kurumsal İtibar Algısı Arasındaki İlişki*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özkaynak, D. (2013). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sağır, M. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini Ve Karşılaştıkları Sorunları*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Sağlam, Y. (2003). *Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Eğitimi Alan Ve Almayan İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları*

Sergilemelerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Sarıkaya, N. (2016). *Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saygınar, M. (2006). *Hava Sınıf Okulları Ve Teknik Eğitim Merkezi Komutanlığında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sayın, E. (2010). *Öğretimsel Liderlik Ve İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*. Çanakkale Onsekiz Mart Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Serin, M. K. (2011). *İlköğretim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkisi (Konya İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Sevinç, M. (2019). *İlkokul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının İncelenmesi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sezer, G. (2017). *Okul Öncesi Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Uygulamalarında Okul Öncesi Eğitim Programı Bilgisinin Önemi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü .
- Soyvural, S. (2014). *Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rolü*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sönmez, A. (2010). *Ortaöğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Durumsal Liderlik Stilleri İle Öğretimsel Liderlik Rollerini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi(Bahçelievler Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Sucu, A. (2016). *Öğretmenlerin Motivasyonu İle Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Analizi*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şahin, Z. (2011). *Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini* . İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şayan, N. (2018). *Özel Ve Örgün Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zeka Yeterlikleri İle Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasında İlişki*. Çanakkale Onsekiz Mar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Şenay, T. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Algıladıkları Öğretimsel Liderlik Davranışı Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki*

İlişki. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

- Şenay, T. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Algıladıkları Öğretimsel Liderlik Davranışı Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Şimşek, H. A. (2018). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Okul Müdürlerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Algıları Arasındaki İlişki (Çanakkale Örneği)*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Tıkır, N. (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarıyla Duygusal Zekaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Gaziantep İli Örneği*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tombak, Y. (2017). *Öğretmenlerin Öğretimsel Liderlik Rollerine İle Duygusal Emek Gösterimleri Arasındaki İlişki*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Temiz, E. (2016). *İlkokul Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Hizmetkâr Liderlik Özelliklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Topaloğlu, A. (2020). *Özel Okulda Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerine İlişkin Görüşleri*. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ünsal, Y. (2018). *Eğitim Örgütlerinde Sergilenen Hizmetkâr Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Yabancılaşmasına Etkisi*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Ültay, E. Akyurt, H. Ültay, N. (2021). Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 188-201
- Yaşar, Ö. (2016). *Lise Öğretmenlerinin Mesleki İyilik Algısı İle Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, A. İ. (2013). *Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Yeterliklerini İş Yaşamında Kullanma Düzeyleri İle Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.
- Yıldız, S. (2017). *Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle İş Tatmini Özelliklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri İstanbul İli Bayrampaşa İlçesi Örneği*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yılmaz, E. (2010). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini İle Etkili Okul Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)
- Yılmaz, O. (2018). *Eğitimde Teknoloji Entegrasyonu Sürecinde Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Yeterliliklerine Yönelik Öğretmen Görüşleri (İstanbul İli Başakşehir İlçesi Örneği)*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yorulmaz, T. (2018). *İlkokul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Algıları İle Zaman Kullanımları Arasındaki İlişki*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zorlu, H. (2015). *Ortaokul Öğretim Programlarının Uygulanmasında Öğretimsel Liderlik Davranışlarına İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşleri*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.