



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN DAĞITIMCI LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN STRES
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

MERVE GÜLÇİN ARIKAN

DENİZLİ- 2025

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN DAĞITIMCI LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN STRES DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Merve Gülçin ARIKAN

Danışman

Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

ETİK BEYANNAMESİ

Bu tez çalışmasında, bilimsel araştırma ve yayın etiğine uygun davranılmıştır. Araştırma sürecinde kullanılan tüm bilgi, bulgu, görüş ve veriler, kaynak gösterilerek belirtilmiş; başkalarına ait düşünceler ve çalışmalara atıf yapılmadan herhangi bir alıntıda bulunulmaktan kaçınılmıştır. Çalışmanın tüm aşamaları, akademik dürüstlük ilkelerine uygun olarak yürütülmüş; elde edilen veriler doğru, tarafsız ve güvenilir şekilde analiz edilmiştir. Araştırma sürecinde bireylerden veri toplanırken etik kurul izni gerektiren durumlar için ilgili tüm yasal ve etik izinler alınmıştır. Bu beyan ile tez çalışmasının özgün olduğu, herhangi bir çıkar çatışması içermediği ve etik dışı bir yöntem kullanılmadığı tarafımdan açıkça ifade edilmektedir.

Merve Gülçin ARIKAN

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının her aşamasında gerek akademik rehberliği gerekse manevi desteği ile yanımda olan, bilgi ve birikimini paylaşmaktan hiçbir zaman çekinmeyen çok kıymetli danışmanım Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN'e en içten teşekkürlerimi sunarım. Uzakta olsam da her zaman ulaşabildiğim, yol göstericiliğiyle beni motive eden ve akademik gelişimime katkı sağlayan değerli hocama minnettarım.

Eğitim hayatım boyunca beni koşulsuz destekleyen, iyi günde ve zor zamanlarda yanımda olan sevgili aileme; yüksek lisansa başvurma kararımı aldığım ilk andan tez sürecinin tamamlanmasına kadar yanımda olduklarını her daim hissettiren canım annem Hanife ARIKAN'a, babam Hüseyin ARIKAN'a ve kardeşim Rüştü ARIKAN'a yürekten teşekkür ederim. Varlıkları ve sevgileri, bu süreci daha anlamlı ve güçlü kılmıştır.

Tez sürecinde bana hem akademik hem de manevi yönden destek olan, düşüncelerine başvurduğum, beni cesaretlendiren ve bu çalışmayı kendi çalışması gibi sahiplenerek veri toplama ve analiz süreçlerinde aktif katkı sunan kıymetli arkadaşım ve meslektaşım Yağmur AKOVA KIR'a içten teşekkür ederim. Onun yardımları ve desteği, bu tezin ortaya çıkmasında önemli bir paya sahiptir.

Ayrıca, anket formunu gönüllü olarak doldurarak araştırmama katkı sağlayan tüm katılımcılara da teşekkür ederim. Verdikleri samimi ve içten yanıtlarla bu çalışmanın bilimsel niteliğine değerli katkılar sunmuşlardır.

Son olarak, bu süreçte katkı sunan, destek olan ve bana inanan arkadaşlarıma derin şükranlarımı sunarım.

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Dağıtımçı Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması

ARIKAN, Merve Gülçin

Eğitim Bilimleri ABD Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Ağustos 2025; 93 sayfa

Bu araştırmanın temel amacı, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine dayanarak, okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini, Gaziantep ili Şehitkamil ilçesindeki resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan toplam 6748 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem, uygun örnekleme ve ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olup araştırmaya 411 öğretmen katılmıştır. Veri toplama sürecinde; öğretmenlerin kişisel ve mesleki bilgilerini içeren “Kişisel Bilgi Formu”, Özdemir’in (2012) Türkçeye uyarladığı “Dağıtımçı Liderlik Envanteri” ve Baltaş ve Baltaş’ın (2006) geliştirdiği “İş Stresi Ölçeği” olmak üzere üç farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Verilerin analizinde, t-testi (Independent sample t-testi) ve Tek yönlü Varyans Analizi (Oneway ANOVA) yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarına ve stres düzeylerine ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin algılarına dayalı olarak yapılan değerlendirmelerde, okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin stres düzeylerinin; öğretmenlerin cinsiyeti, mesleki kıdemi, eğitim düzeyi, görev yaptıkları okulda geçirdikleri süre ve mevcut yöneticileriyle çalışma süreleri değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin algıladığı okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin yaşadığı stres düzeyi arasında zayıf fakat negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Böylece öğretmenlerin okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarına yönelik algıları yükseldikçe iş stresi düzeylerinin azaldığı anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarının öğretmenlerin stres düzeylerini anlamlı düzeyde yordamadığı

sonucuna varılmıştır. Bu çerçevede, dağıtıcı liderlik tek başına öğretmen stresinin belirleyicisi olarak görülmemektedir.

Anahtar Kelimeler: Dağıtıcı liderlik, Liderlik, Öğretmen stresi, Stres



ABSTRACT

Researching the Relationship between Distributed Leadership Behaviors of School Principals and Stress Levels of Teachers

ARIKAN, Merve Gülçin

Department of Basic Education, Department of Primary Education

Supervisor: Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

August 2025; 93 pages

The main purpose of this study is to reveal the relationship between the distributed leadership behaviors of school principals and the stress levels of teachers, based on the opinions of teachers working in primary and secondary schools. The population of the study consists of a total of 6,748 teachers working in public primary and secondary schools in the Şehitkamil district of Gaziantep province. The sample was determined by convenience sampling and criterion sampling methods, and 411 teachers participated in the study. Three different data collection tools were used in the data collection process: the “Personal Information Form” containing teachers’ personal and professional information; the “Distributed Leadership Inventory,” adapted into Turkish by Özdemir (2012); and the “Job Stress Scale,” developed by Baltaş and Baltaş (2006). An Independent Samples t-test and One-Way ANOVA were used for the analysis of the data.

According to the findings of the study, teachers’ perceptions of the distributed leadership behaviors of school administrators and their levels of stress were found to be at a moderate level. Based on teachers’ perceptions, it was determined that there was no significant difference between the distributed leadership behaviors of school administrators and the stress levels of teachers in terms of the variables of teachers' gender, professional seniority, education level, time spent at the school they work at and time working with their current administrators. The analysis revealed a weak but negative correlation between teachers’ perceptions of the distributed leadership behaviors of their school principals and the stress levels they experienced. This indicates that as teachers’ perceptions of distributed leadership behaviors increase, their job stress levels tend to decrease. However, it was concluded that

distributed leadership behaviors do not significantly predict teachers' stress levels. In this context, distributed leadership is not seen as the sole determinant of teacher stress.

Keywords: Distributed Leadership, Leadership, Stress, Teacher Stress



İÇİNDEKİLER

JÜRİ ONAY SAYFASI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	i
TABLolar DİZİNİ.....	iv
KISALTMALAR DİZİNİ.....	v
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	4
1.1.2. Alt Problemler.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.5. Sayıtlılar.....	6
1.6. Tanımlar.....	6
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Liderlik Tanımı	7
2.1.1. Liderlik Kuramları	8
2.1.1.1. Özellikler kuramı.	8
2.1.1.2. Davranışçı kuram.	8
2.1.1.3. Durumsallık kuramı.	9
2.1.1.4. Çağdaş liderlik kuramları.....	9
2.2. Dağıtımçı Liderlik.....	10
2.2.1. Dağıtımçı Liderlik Tanımı	10
2.2.2. Dağıtımçı Liderlik Yaklaşımları	11
2.2.2.1. Gronn'un dağıtımçı liderlik yaklaşımı.....	11
2.2.2.2. Elmore'un dağıtımçı liderlik yaklaşımı.	12
2.2.2.3. Spillane'nin dağıtımçı liderlik yaklaşımı.....	13
2.2.3. Dağıtımçı Liderlik Boyutları	14
2.2.4. Dağıtımçı Liderlik Yaklaşımının Avantajları ve Sınırlılıkları.....	16

2.2.5. Okullarda Dağıtımçı Liderlik.....	18
2.2.5.1. Okul müdürü açısından dağıtımçı liderlik.	18
2.2.5.2. Öğretmen açısından dağıtımçı liderlik.....	19
2.2.5.3. Öğrenci Açısından Dağıtımçı Liderlik.	19
2.3. İş Stresi	19
2.3.1. Stres Tanımı.....	20
2.3.2. İş Stresi Tanımı.....	20
2.3.3. Stresle Başa Çıkma Yolları.....	21
2.3.3.1. Problem odaklı başa çıkma.	21
2.3.3.2. Duygusal odaklı başa çıkma.	22
2.3.4. Okullarda Stres	22
2.3.4.1. Öğretmenlerin mesleki stresi.	23
2.4. Dağıtımçı Liderlik ve İş Stresi İle İlgili Yapılan Araştırmalar	25
2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	25
2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	31
3.1. Araştırma Modeli.....	36
3.2. Evren ve Örneklem	36
3.3. Veri Toplama Araçları.....	38
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	38
3.3.2. Dağıtımçı Liderlik Envanteri (DLE).....	39
3.3.3. İş Stresi Ölçeği.....	39
3.4. Verilerin Toplanması	39
3.5. Verilerin Analizi	40
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR	42
4.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular	42
4.2. İkinci alt probleme yönelik bulgular.....	43
4.2.1. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?.....	43
4.2.2. Mesleki kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?	44
4.2.3. Eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?.....	45
4.2.4. Mevcut okullarında görev yaptığı süreye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?.....	46
4.2.5. Mevcut okul yöneticisi ile çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?	47
4.3. Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular.....	48

4.4. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular	49
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	51
5.1. Tartışma ve Sonuç	51
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç.....	51
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	53
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	57
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç.....	59
5.2. Öneriler	60
5.2.1. Araştırmacılara Öneriler	60
5.2.2. Politika Yapıcılara/ Uygulayıcılara Öneriler	61
KAYNAKÇA.....	62
EKLER.....	72
Ek 1: Gaziantep il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı	72
Ek 2: Etik Kurul İzni.....	73
Ek 3: Veri Toplama Araçları	75
Ek 4: Veri Toplama Araçları Kullanım İzinleri.....	79

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bazı Bulgular	37
Tablo 3.2. Ölçek Toplam Puanlarının Normal Dağılıma Uygunluğuna İlişkin Bulgular..	40
Tablo 3.3. Ölçeklerin Güvenilirliklerine İlişkin Cronbach-alpha Katsayıları	41
Tablo 4.1. Ölçek ve Alt Boyutları Puanlarının Betimsel İstatistikleri	42
Tablo 4.2. Dağıtımçı liderlik ile İş stresinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan t-testi analiz sonuçları	43
Tablo 4.3. Dağıtımçı Liderlik ile İş Stresinin Mesleki Kıdem Yılına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik Yapılan ANOVA Testi Analiz Sonuçları	44
Tablo 4.4. Dağıtımçı Liderlik ile İş Stresinin Eğitim Düzeyine göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik Yapılan t-testi Analiz Sonuçları	45
Tablo 4.5. Dağıtımçı liderlik ile İş stresinin Okulda Çalışma Sürelerine göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik Yapılan Anova Testi Analiz Sonuçları.....	46
Tablo 4.6. Dağıtımçı Liderlik ile İş Stresinin Müdürle Birlikte Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik Yapılan t-testi Analiz Sonuçları .	47
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Yöneticilerinin Dağıtımçı Liderlik Rollerine Olan Algı Puanları ve İş Stres Puanları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi	49
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Algılarına göre Dağıtımçı Liderlik Davranışları İş Stresini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları.....	50

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

DLE: Dağıtımçı Liderlik Envanteri

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TDK: Türk Dil Kurumu



BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları ve ilgili tanımlar yer almıştır.

1.1. Problem Durumu

Bireylerin toplumsal hayata uyum sağlaması, olumlu tutum ve davranışlar geliştirmesi ile geleceğe hazırlanmasında eğitim temel bir işleve sahiptir. Eğitim süreci bireyin yaşamında ilk olarak ailede başlamakta, ardından örgün eğitim kurumlarıyla sistematik bir biçimde sürdürülmektedir. Bu süreçte okullar, bireyin gelişiminde merkezi bir rol üstlenirken, okul yöneticileri de bu kurumların etkili işleyişinde kilit aktörler olarak öne çıkmaktadır. Okullarda farklı türden birçok problemle karşılaşmaktadır. Bu sorunların çözümünde ve okulun genel işleyişinde en yetkili kişi okul yöneticisidir. Hem başarı hem de başarısızlık durumlarında da en büyük sorumluluk genellikle okul müdürlerine aittir. Etkili bir okul yöneticisi, elindeki kaynakları verimli biçimde değerlendirerek öğrenci başarısını artırmayı hedefleyen, aynı zamanda okulun genel anlamda ilerlemesine katkı sağlayan kişidir (Balcı, 2013; Harris, 2013; Manasse, 1984; Şişman, 2012). Yapılan araştırmalar, okul müdürlerinin benimsedikleri liderlik tarzının okul iklimi, okul başarısı, örgütsel bağlılık, öğretmenlerin motivasyonu, iş doyumunu ve mesleki performansı üzerinde önemli ve belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir (Ataş Akdemir, 2016; Çomak, 2021; Direkci ve Yılmaz Öztürk, 2024; Istiqomah, Karnati ve Rugaiyah, 2025; Wahab, Hamid, Zainal ve Rafik, 2013; Yetim, 2015). Bu nedenle, okul yöneticilerinin liderlik yaklaşımları, okulun ikliminden öğretmen performansına kadar birçok alanda belirleyici bir unsur hâline gelmektedir.

Son dönemlerde toplum yapısı ve örgüt yaşamında çok boyutlu ve hızlı değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimlere ayak uydurmak, ihtiyaç ve talepleri karşılamak amacıyla eğitim ve yönetim alanlarında da birtakım değişiklikler olması gerekmektedir. Okullarda tek adam düşüncesine dayalı liderlik ve yönetim anlayışı artık yetersiz kalmaktadır. Liderliğin tek bir kişi tarafından yapılamayacağı düşüncesi son zamanlarda artmıştır. Bu nedenle, liderliğin sadece bir kişinin kontrolünde olduğu, hiyerarşik düzene dayalı anlayışın tersine; liderlik görev ve sorumluluğunun örgütteki tüm bireyler arasında paylaşılmasına dayanan ve bu yolla liderlik sürecine daha fazla katılım sağlamayı amaçlayan dağıtılmış liderlik yaklaşımı öne çıkmıştır (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2017; Sevim ve Kaya, 2022). Geleneksel

liderlik anlayışının ötesine geçen liderliğin paylaştırılması yaklaşımı, günümüzün yönetsel gereksinimlerine daha etkili biçimde yanıt verebilmektedir. Etkili okul yönetimi açısından da bu yaklaşım, liderliğin farklı düzeylerde görev yapan bireyler arasında paylaşılması gerektiğini ortaya koymaktadır (Baloğlu, 2016). Kısacası dağıtımcı liderlik yaklaşımı, örgüt içindeki tüm bireylerin liderlik gücü olduğunu düşünmektedir. Dağıtımcı liderlik, klasik örgütlerde var olan liderlik anlayışından farklılaşarak örgüt üyelerinin örgütte aktif rol almalarını ve liderliğe aktif bir şekilde katılmalarını sağlayarak bu güçten faydalanır (Tanrıoğen, 2009).

Eğitim ve öğretimin verildiği kurumlar olan okullarda da liderliğin tek merkezde toplanması ve paylaşılmaması karmaşık görevlerin etkili biçimde uygulanmasını zorlaştırabilir. Etkili bir okul liderliği anlayışı, yalnızca yöneticilerle sınırlı kalmayıp öğretmenler, öğrenci velileri ve politika yapıcılar gibi çeşitli paydaşları da kapsamalıdır. Yönetim sürecinde bu kişilerin görüş ve katkıları göz önünde bulundurulmalıdır (Akgün, 2019). Okullarda liderliğin paylaşılmasının kurumsal hedeflere ulaşmayı kolaylaştırdığı, öğrenci başarısını olumlu yönde etkilediği ve öğretmenlerin akademik süreçlere daha iyimser yaklaşmasını sağladığı belirlenmiştir (Gronn, 2000; Elmore, 2000; Spillane, 2005'ten akt. Uğur, Baysal, Kayhan ve Kayhan, 2024).

Günümüzde hemen herkesin deneyimlediği ve yaşamın doğal bir parçası haline gelmiş bir durum olan stres bireylerin yaşamını çeşitli açılardan etkileyebilmektedir. Stres; sağlık sorunlarına neden olabilen, yaşam kalitesini düşüren ve bireyin olağan davranış biçimlerinden sapmasına yol açabilen önemli bir etkendir (Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy, 2013). Eğitim hizmetlerinin amacına ulaşmasında ve etkili olarak çalışmasında en büyük sorumluluk okullara, bu okulların yöneticilerine ve öğretmenlerine aittir. Okulların verimli ve etkili bir şekilde işlemlerini zorlaştıran başlıca etkenlerden biri strestir (Ok, 2006, s.1). Bireyde gerginlik, üzüntü ve moral bozukluğu yaratan bir etken olarak tanımlanan stresin iş yaşamına yansımış hali iş stresi ya da örgütsel stres olarak adlandırılmaktadır (Tipi, 2022). İş stresi, örgütsel performansı etkileyen çalışma durumlarından biri olarak kabul edilir. Ayrıca, kişilerin işte veya özel hayatında zaman zaman baş etmeye çalıştığı stres, genellikle üretkenliğini, motivasyonunu, yaşamından ve işinden aldığı doyumunu etkilemektedir. Bu tür olumsuzlukların örgüt içinde ortaya çıkmaması ya da en aza indirilmesi, büyük ölçüde yöneticilerin çalışanlarını stresli durumlardan koruyabilme becerisine bağlıdır.

Öğretmenlik pek çok meslekten farklı olarak sadece sınıf ortamıyla sınırlı kalmayan, veli ve toplumla da sürekli ilişki kurmayı gerektiren, sosyal etkileşime dayalı bir meslektir (Kaya, Ak, Babaoğlu ve Yağmur, 2023). Her örgütte de olduğu gibi okulda da öğretmenler iş stresi olgusu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Liderlerin denetim ve desteğinin olmaması öğretmenlerde iş stresine neden olmaktadır (Azizi ve diğerleri, 2009).

İş stresini artırmada veya azaltmada liderliğin rolü çok önemlidir. Bu yüzden, okul yöneticisinin öğretmeni destekleyen, kapsayıcı ve iletişim temelli bir liderlik sergilemesi oldukça önemlidir. Bu durum, liderlik tarzı ile iş stresi arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Öğretmen ile yürüttüğü eğitim süreci arasındaki sıkı bağ dikkate alındığında, stres altında çalışan bir öğretmenin verimliliğindeki düşüş yalnızca bireysel performansla sınırlı kalmayıp; öğrencilerin başarısını, eğitim kurumlarını ve dolaylı olarak toplumu da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Doğan, 2008).

Çalışma hayatında stresin yol açtığı çeşitli rahatsızlıklar, tüm çalışanlar üzerinde etkili olmakta; bu durum iş gücü kaybı, verimlilikte azalma, depresyon, tükenmişlik gibi sorunlarla kendini göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001'den akt. Direkci ve Yılmaz Öztürk, 2024). Öğretmenin yaşadığı stres hem bireysel hayatını hem de okul hayatında en çok etkileşimde bulunduğu öğrencilerini etkilemektedir. Öğrencilerin okul ortamında kazandıkları bilgi, tutum ve davranışlar, zamanla toplumsal yaşantılarına yansiyarak toplumun genel yapısını şekillendirmektedir. Bu doğrultuda, eğitim sürecinin niteliğini doğrudan etkileyen öğretmenlerin maruz kaldığı iş stresi üzerine eğilmek ve bu stresin azaltılmasına yönelik etkili çözüm yolları geliştirmek büyük önem taşımaktadır. Akpochafo (2012), Şahin ve Naseer'e (2011) göre liderlik, örgütteki iş stresini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. Literatürdeki araştırmalara bakıldığında, eğitimciler arasındaki iş stresinin uygun liderlik tarzı aşılılarak azaltılabileceği görülmektedir (Direkci ve Yılmaz Öztürk, 2024). Liderlik türlerinin öğretmenlerin stres düzeyleri üzerindeki etkisinin detaylı şekilde incelenmesi hem yönetsel politikaların hem de eğitim sisteminin niteliği açısından gereklidir. Bu nedenle, son yıllarda dağıtımcı liderlik yaklaşımının eğitim örgütlerinde ilgi görmeye başlamasıyla birlikte bu ilişkilerin araştırılması gerekmektedir. Dağıtımcı liderlik ile iş stresi arasındaki ilişkinin incelendiği ampirik bir çalışma eksiktir ve kapsamlı değildir (Rabindarang, Bing ve Yin, 2014). Bu doğrultuda, bu araştırma; okul yöneticilerinin sergilediği dağıtımcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin yaşadığı iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek, konuya dair literatürdeki boşluğu doldurmaya ve alan yazına yeni katkılar sağlamaya yöneliktir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın temel problemi doğrultusunda cevap aranması amaçlanan alt problemler şu şekildedir:

1. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları düzeyi ve öğretmenlerin stres düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları düzeyi ve öğretmenlerin stres düzeyleri, öğretmenlerin;
 - a. cinsiyetine,
 - b. kıdemine,
 - c. eğitim düzeyine,
 - d. mevcut okullarında görev yaptığı süreye ve
 - e. mevcut okul yöneticisiyle birlikte görev yaptığı süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile stres düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları stres düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, ilkökul ve ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin bakış açıları doğrultusunda, okul müdürlerinin sergilediği dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin yaşadığı iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Alan yazında dağıtımçı liderlik (Atılkan, 2019; Cansev, 2021; Çomak, 2021; Kara, 2022; Uludağ, 2023; Uçar, 2015; Yetim, 2015) ve öğretmenlerin iş stresi (Arık, 2023; Konanç, 2020; Korkmaz, 2019; Tipi, 2022; Tokgöz, 2019) üstüne birbirinden bağımsız çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Buna karşın, dağıtımçı liderlik ile öğretmenlerin iş stresini birlikte inceleyen çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu yüzden çalışmanın, Türkiye bağlamında yürütülen literatüre katkı sağlaması da hedeflenmektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına dayanarak, okul yöneticilerinin uyguladığı dağıtımçı liderlik yaklaşımları ile öğretmenlerin maruz kaldığı iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, öğretmenlerin stres düzeyleri ile yöneticilerinin liderlik tutumlarına yönelik algılarının; öğretmenlerin cinsiyeti, mesleki kıdemi, eğitim durumu, görev yaptığı süre ve çalıştığı okulda mevcut okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği de araştırmanın önemli bir boyutunu oluşturmaktadır.

Öğretmenler bireyleri topluma hazırlayan bir meslek grubu olduğu için stres düzeyleri büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin stres düzeyleri hem çalışma arkadaşlarını hem de öğrencilerini etkilemektedir. Stres düzeyi yüksek olan öğretmen ne kendine ne de öğrencilerine fayda sağlayabilir. Bu yüzden öğretmen stres düzeyi ile yöneticilerin liderlik davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek önemlidir.

Araştırmadan elde edilecek veriler doğrultusunda, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarına yönelik algılarının, okul ortamının işleyişi ve kurumsal verimlilik üzerindeki etkileri daha net bir biçimde ortaya konulabilecektir. Bu bulgular doğrultusunda geliştirilecek önerilerin, okul yönetim süreçlerinin daha demokratik, katılımcı ve etkili hale getirilmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin stres düzeyleri ile yöneticilerinin liderlik yaklaşımları arasındaki ilişkinin ortaya konması, öğretmen motivasyonunun ve mesleki doyumunun artırılması açısından da önemli ipuçları sunabilir.

Bu çalışma aynı zamanda, eğitim sisteminin iyileştirilmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesinde politika yapıcılara ve karar vericilere yol gösterici veriler sağlamayı amaçlamaktadır. Konu özelinde yapılan ulusal araştırmaların sayıca azlığı göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmanın alana özgün katkılar sunması ve ileride gerçekleştirilecek araştırmalara bilimsel bir temel oluşturması beklenmektedir. Böylece, hem uygulamacılar hem de akademisyenler açısından yol gösterici bir kaynak niteliği taşıyacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, 2023-2024 eğitim-öğretim yılı süresince Gaziantep ili Şehitkamil ilçesinde yer alan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda çalışan

öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur. Ayrıca bu araştırma, veri toplama araçlarının ölçtüğü özelliklerle sınırlılık taşımaktadır.

1.5. Sayıtlar

Çalışmaya katılım sağlayan öğretmenlerin, veri toplama araçlarında yer alan ölçek ve envanter sorularına samimi, doğru ve kişisel deneyimlerine dayalı şekilde yanıt verdikleri varsayılmaktadır. Katılımcıların cevaplarının, herhangi bir dış etken ya da yönlendirme olmaksızın kendi algı ve tutumlarını yansıttığı kabul edilmektedir. Araştırmada yararlanılan veri toplama araçlarının, ölçülmeyi hedeflenen kavramları yeterli düzeyde temsil ettiği ve katılımcılar tarafından doğru şekilde anlaşıldığı düşünülmektedir. Elde edilen bulguların, araştırmanın yürütüldüğü evren ve örneklem çerçevesinde geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

Bu bölümde araştırmanın kuramsal altyapısını oluşturan temel kavramlara açıklık getirilmiştir.

Dağıtımçı liderlik: Dağıtımçı liderlik, okul yöneticilerinin liderlik rollerini paylaşarak yürüttüğü bir yönetim anlayışıdır (Hulpia, Devos & Rosseel, 2009).

İş stresi: İş stresi, bireyin çalışma ortamı ile olan etkileşiminden kaynaklanan, kişinin ruhsal dengesini olumsuz yönde etkileyebilecek baskı, gerilim ve kaygı durumlarını ifade eder (Efeoğlu & Özgen, 2007, s. 239).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, dağıtımçı liderlik ve iş stresine ilişkin kuramsal yaklaşımlara yer verilmiş; ayrıca hem ulusal hem de uluslararası alan yazında bu kavramlarla ilgili gerçekleştirilen bazı örnek araştırmalar incelenmiştir.

2.1. Liderlik Tanımı

İnsanlar tarih boyunca yaşam koşullarının bir sonucu olarak topluluklar halinde yaşamak zorunda kalmış ve bu toplulukları ya yönetmiş ya da yönetilmiştir. Topluluk halinde yaşamın kaçınılmaz sonucu olarak bireylerin farklı ihtiyaç ve beklentileri ortaya çıkmış, tüm bireylerin tek tek beklentilerinin karşılanmasının mümkün olmaması nedeniyle, bireyleri ortak hedefler doğrultusunda bir araya getirebilen, onların taleplerine uygun şekilde yönlendirme yapabilen, cesaretlendiren ve güç birliği sağlayabilen kişilere her dönemde ihtiyaç duyulmuştur (Dağ, 2023). Toplumsal yaşam sürecinde bireyler, karşılaştıkları sorunların çözümünde ve ortak karar alma süreçlerinde; zekâları, kişilik özellikleri ve ikna becerileriyle grup üyelerini etkileyebilen ve yönlendirebilen liderlere ihtiyaç duymuşlardır (Cansev, 2021).

Geçmişten günümüze hayatımızda olan bu kavram ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Yukl'a (2010) göre, liderlik; grup hedeflerine ulaşabilmek amacıyla, katılımcıların bu hedefler doğrultusunda organize edilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Sabuncuoğlu'na (1996) göre ise liderlik, bireylerin ya da grupların belirli hedeflere ulaşmaları sürecinde, bir kişinin diğer bireylerin davranışlarını etkilemesi ve yönlendirmesi biçiminde tanımlanabilir. Zel'e (2001) göre liderlik, ortak bir hedef etrafında toplanan bireyleri harekete geçirebilmek için gerekli bilgi birikimi ile becerilerin bütünleşik bir biçimde kullanılmasıdır. Özetle, liderlikten söz edebilmek için; örgüt üyelerini ortak hedefler doğrultusunda bir araya getirecek bir amaca, bu üyeleri etkileyerek yönlendirecek bir lidere, bu lideri destekleyip onun liderliğini kabul eden izleyicilere ve tüm bu unsurların birarada bulunabileceği uygun bir ortama ihtiyaç duyulmaktadır. Bu unsurlar bir araya geldiğinde liderlik olgusunun olduğu kabul edilmektedir (Paşaoğlu, Tokgöz, Şakar, Ergun Özler ve Özalp, 2013).

Öte yandan liderlik, kuramsal açıdan farklı perspektiflerle ele alınabilmektedir. Özkalp ve Kırel (2010), liderlik kavramını iki temel boyutta açıklamaktadır: Süreç boyutu

ve özellik boyutu. Süreç boyutundan bakıldığında lider, örgüt içinde yer alan bireylerin faaliyetlerini belirli amaçlar doğrultusunda yönlendiren, koordine eden ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlayan kişidir. Bu bağlamda liderlik, bir organizasyonun verimli ve etkili bir şekilde işleminde kritik rol oynayan bir yönetim süreci olarak görülmektedir. Diğer yandan, özellik boyutunda liderlik, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, iletişim becerileri, karizma, güven verme gibi niteliklerle açıklanmaktadır (Özalp ve Kirel, 2010). Bu yaklaşımda, bir kişinin lider olabilmesi için doğuştan ya da sonradan kazanılmış belirli liderlik özelliklerine sahip olması gerektiği vurgulanır. Etkili bir lider, sadece görevleri dağıtan değil; aynı zamanda çalışanlarını motive eden, sorunları çözen, vizyon geliştiren ve bu vizyona insanları ortak edebilen kişidir. Sonuç olarak, liderlik, sadece yöneticilikle sınırlı kalmayan, insan ilişkilerini merkeze alan bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

2.1.1. Liderlik Kuramları

Liderlik, geçmişten günümüze farklı dönemlerde ortaya çıkan çeşitli ihtiyaçların karşılanmasına yönelik farklı şekillerde tanımlanarak bu doğrultuda farklı kuramlar ortaya çıkmıştır. Ulusal ve uluslararası alan yazın taraması sonucunda genel olarak liderlik ile ilgili kuramlar; özellikler, davranışlar, durumsallık ve çağdaş liderlik kuramı olmak üzere dört temel başlık altında ele alındığı görülmektedir (Arun, 2008, s.21-22; Dağ, 2023; Yavuz, 2008, s.26-27, 30; Yılmaz, 2006, s.14).

2.1.1.1. Özellikler kuramı. Büyük Adam Kuramı (Great Man) olarak da bilinen özellik kuramı liderlik özelliklerini liderlerin sahip olması gereken özellikleri açıklamaya çalışan ilk teorik kuramlardan biri olarak bilinmektedir (Kreitner ve Kinicki, 2008). Bu teori liderliği, doğuştan gelen ve sonradan geliştirilemeyen bir beceri olarak geleneksel bir anlayış şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde bilinen liderlik anlayışı liderliğin bağlamsal faktörlerle birlikte ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Özellikler kuramı liderlik araştırmaları için öncü bir kuram olarak liderlikte boy, fiziksel görünüş, yaş, ırk, cinsiyet gibi fiziksel özellikler; hitabet, güvenilirlik, kararlılık, dürüstlük, samimi olma ve iş bitirme becerisi gibi kişisel özelliklerin etkisine dikkat çekmektedir (Kreitner ve Kinicki, 2008; Northouse, 2019).

2.1.1.2. Davranışçı kuram. Davranış kuramcılarını liderliğin, sahip olunan kişisel özelliklerden ziyade kişilerin sergiledikleri davranışlara bağlı olduğunu öne sürmüşlerdir.

Davranışçı kuramı açıklamak için Ohio ve Michigan Üniversitelerinde araştırmalar yapılarak liderlik davranışları farklı şekillerde tanımlanmıştır (House ve Podsakoff, 1993; Komives, S. R., Lucas, N. McMahon, T.R., 1998; Akt. Cansev, 2021). Bu kuram çerçevesinde, liderlerin geliştirebilecekleri davranış biçimleri ile açıklanmakta; liderliğin doğuştan gelen becerilere bağlı olmadığı belirtilmektedir. Ancak davranışsal yaklaşım, her durumda etkili liderlik davranışlarının aynı olamayacağı gerçeğini temele almadığından sonraki yıllarda durumsallık kuramının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Northouse, 2019).

2.1.1.3. Durumsallık kuramı. Lider davranışları yalnızca kişisel özelliklerine veya davranış biçimlerine bağlı olarak görülmemiş, liderlerin bulunduğu ortamın veya zamanın koşulları da göz önünde bulundurularak ortaya atılmıştır. Fiedler'in öncüsü olduğu Durumsal Liderlik kuramına göre farklı durumlarda farklı liderlik türlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Alan yazın incelendiğinde, durumsal liderlik yaklaşımlarından koşul bağımlılık, yol amaç ve Hersey ve Blanchard'ın durumsal liderlik yaklaşımı en çok ele alınan yaklaşımlardır (Nayır, 2021).

2.1.1.4. Çağdaş liderlik kuramları. Yaşadığımız dünya şartlarında meydana gelen değişimler sonucunda liderlik kavramı da gelişmiş ve değişmiştir. Geçmişte yer alan geleneksel liderlik anlayışında liderlik yalnızca belirli bir yönetim pozisyonunda bulunan bireyin yani yöneticinin sorumluluğu olarak görülmekteydi. Bunun aksine, Çağdaş Liderlik Kuramları bu yaklaşımın günümüzde yeterli olmadığı görüşünü ortaya koymuştur.

Çağdaş Liderlik Kuramlarına; Dönüşümcü liderlik, Vizyoner liderlik, Dağıtımçı liderlik, Etkileşimci liderlik ve Karizmatik liderlik örnek olarak gösterilebilir (Deliveli, 2010). Bu kuramlar arasında olan dağıtımçı liderlik yaklaşımı eğitim verilen kurumlarda son zamanlarda dikkat çekerek bu liderlik türü üzerinde daha çok çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Dağıtımçı liderlik; liderliğin sadece yöneticinin üstlendiği bir görev olmadığı, bunun aksine okul içerisinde görev yapan bireyler arasında paylaştırılarak yürütülmesi gerektiği anlayışına dayanan bir liderlik türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Spillane, 2006).

Yurtdışı alan yazında yapılan araştırmalar da bu görüşü destekler niteliktedir. Heller ve Firestone'un (1995) yaptığı araştırmada liderliğin bir ekip çalışması biçiminde yürütülebileceği ve farklı liderlerin eş zamanlı olarak birbirini tamamlayan biçimlerde hareket ettiği ortaya koyulmuştur. Bir diğer araştırmada ise, Camburn, Rowan ve Taylor

(2003), ABD’de 100’den fazla okulda liderlik sorumluluğunun genellikle üç ile yedi kişilik ekipler arasında paylaşıldığı tespit edilmiştir.

2.2. Dağıtımçı Liderlik

Bu bölümde dağıtımçı liderliğin tanımına, dağıtımçı liderlik yaklaşımlarına, okullarda dağıtımçı liderlik konuları ile yurt içi ve yurtdışında yapılmış dağıtımçı liderlikle ilgili araştırmalara değinilmiştir.

2.2.1. Dağıtımçı Liderlik Tanımı

Dağıtımçı kelimesi, dağıtmak fiilinden türemektedir. Türk Dil Kurumuna göre dağıtmak fiili, “Belli bir orana göre bölüştürmek, pay etmek, tevzi etmek; herhangi bir şeyi ayrı ayrı kimselere vermek” anlamlarına gelmektedir (TDK, 2023a). Liderlik olgusunun grup üyeleri arasında doğal olarak paylaşıldığını savunan ilk isimlerden biri Gibb’dir. Gibb (1954), liderliği sabit bir kişiye ait bir yetki değil, grup üyeleri arasında dağılan ve değişebilen bir süreç olarak değerlendirmiştir. Bu yaklaşım, liderliğin dinamik, çok aktörlü ve iş birliğine dayalı doğasını vurgulamaktadır. Uluslararası alan yazında distributed ve shared kavramlarıyla tanımlandığı (Kılınç, 2013, s.20) ve ulusal alan yazında ise yakın bir zamanda tartışılmaya başlanan dağıtımçı liderlik; paylaşılan liderlik, dağıtılmış liderlik ve dağıtımçı liderlik şeklinde kullanıldığı görülmektedir (Özer ve Beycioğlu, 2013, s.78).

Dağıtımçı liderlik, örgütlerde tek adam liderliğine karşı çıkmaktadır. Bu liderlik türünde, liderlik yalnızca üst düzey yöneticilerle sınırlı kalmaz; kurumun farklı kademelerindeki bireylerin de liderlik süreçlerine aktif olarak katılması teşvik edilir. Bu yaklaşımı benimseyen örgütler, liderliği bireysel bir otorite aracı olarak değil, sistemsel bir iş birliği mekanizması olarak görürler (Aslan & Ağiroğlu-Bakır, 2015). Dağıtımçı liderlik, liderin gücü ve yetkisini paylaşarak ekibin performansını artırmayı amaçlayan bir liderlik yaklaşımıdır. Geleneksel liderlik modellerinden farklı olarak, dağıtımçı liderlik yaklaşımı liderin tek başına kararlar alıp talimat verdiği otoriter bir yaklaşım yerine, liderin liderlik sorumluluğunu çalışanlarıyla paylaştığı ve onlara yetki ve sorumluluk verdiği bir yaklaşımdır. Ayrıca, çalışanlarına destek sağlama, danışmanlık ve koçluk yapmaktadır.

2.2.2. Dağıtımçı Liderlik Yaklaşımları

Alan yazın tarandığında; dağıtımçı liderlik kuramının gelişimine önemli katkılarda bulunan bilim insanları arasında Gronn, Elmore ve Spillane gibi isimlerin öne çıktığı görülmektedir.

Gronn, dağıtımçı liderliği açıklamak için iki temel yaklaşım ortaya koymuştur: birikimli yaklaşım ve bütüncül yaklaşım (Gronn, 2008). Birikimli yaklaşımda liderlik, gruptaki kişiler arasında dağıtılmaktadır. Bu yaklaşımda, çalışanlar sahip oldukları bilgi ve becerilerine göre liderlik üstlenerek katkıda bulunmaktadır (Kulu, 2020). Bütüncül liderlik yaklaşımına göre ise liderlik, demokratik bir anlayışla; yetkilendirme, iş birliği ve sorumluluğun paylaşımı çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu anlayışta, elde edilen örgütsel başarılar bireysel performanslarla değil, tüm ekip üyelerinin ortak çabalarının toplamıyla açıklanır (Aslan & Ağiroğlu-Bakır, 2015; Gronn, 2003).

Öte yandan, Elmore (2000) ise dağıtımçı liderliği, öğretimsel gelişmenin sağlanmasında etkili bir strateji olarak ele almıştır. Ona göre liderlik, yalnızca belirli bir pozisyona atanmakla sınırlı kalmamalı; okul genelinde yayılarak tüm paydaşlar tarafından paylaşılmalıdır. Elmore'un yaklaşımı, liderlik rollerinin çeşitlenmesi ve çoklu liderlik kaynaklarının kullanılmasını gerektirdiği yönündeki görüşleriyle dikkat çekmektedir (Baloğlu, 2011, s.138).

Son olarak, Spillane'ye göre işler, ilk olarak lider ve izleyenler arasında dağıtılmaktadır. Spillane, dağıtımçı liderliği iki farklı yaklaşımla incelemiştir. Bunlar: Artı Lider (Leader-Plus Aspect) ve Liderlik Uygulamasıdır (Leadership Practice). Artı liderlik yaklaşımı, klasik anlamda liderliğin bir kişide toplanmadığı, okulda görev yapan diğer bireylerin de liderlik rollerini paylaşarak yerine getirdiği bir anlayışı temsil eder. Bu modele göre, resmi liderler tüm yönetim ve yönlendirme görevlerini tek başlarına üstlenmek yerine, okul çalışanlarının gönüllü katkılarına destekler (Kulu, 2020). Liderlik uygulaması yaklaşımında ise liderlik yalnızca icra edilen eylemlerle sınırlı kalmaz; okulun olanakları, kültürel yapısı ve yöneticilerin ekipleriyle kurduğu ilişkiler gibi çevresel faktörler de liderlik sürecini biçimlendirir.

2.2.2.1. Gronn'un dağıtımçı liderlik yaklaşımı. Son yıllarda eğitim alanında liderlik anlayışı, sadece okul yöneticilerinin görev ve yetkileriyle sınırlı olmayan, daha geniş bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. Bu değişimi destekleyen önemli kuramlardan biri de Gronn'un geliştirdiği dağıtımçı liderlik yaklaşımıdır. Gronn'a (2002) göre liderlik, bir

kişinin tek başına yürüttüğü bir faaliyet değil; birden fazla kişinin birlikte üstlendiği bir süreçtir. Bu anlayışta liderlik görev ve sorumlulukları okul topluluğu içinde paylaşılır.

Gronn, liderliğin yalnızca yöneticilere ait olmadığını, öğretmenler ve diğer okul paydaşlarının da bu sürece aktif olarak katıldığını savunur. Ona göre okulda yapılan işler, çoğu zaman bir kişinin tek başına gerçekleştirebileceği görevler değildir. Bu nedenle liderlik, bir ekip çalışması olarak görülmeli ve farklı kişiler arasında dağıtılmalıdır.

Gronn'un bu yaklaşımı, sadece yönetsel bir uygulama değil; aynı zamanda okul kültüründe değişimi de hedefler. Liderliğin paylaşılması, okul çalışanlarının kendilerini daha değerli hissetmelerine katkı sağlayabilir. Ayrıca bu durum, öğretmenlerin üzerindeki iş yükünün azalmasına ve stres düzeylerinin düşmesine de yardımcı olabilir. Dolayısıyla dağıtımcı liderlik, hem okulun genel işleyişini iyileştirmeye hem de çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklemeye yönelik bir model olarak değerlendirilebilir.

2.2.2.2. Elmore'un dağıtımcı liderlik yaklaşımı. Dağıtımcı liderlik modelinin önde gelen kuramcılarında Richard F. Elmore, liderliğin yalnızca yöneticilere ait bir rol değil, öğretmenler ve diğer paydaşlarla kolektif olarak yürütülmesi gereken bir süreç olduğunu vurgular (Elmore, 2000). Dağıtımcı liderlik, farklı bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri uyum içinde bir araya getirme becerisine odaklanır. Örgütlerde yer alan bireyler; sahip oldukları beceriler, yetkinlikler, ilgi alanları ve bilgi düzeyleri bakımından birbirinden ayrılır. Bu farklılıklar, aynı görevin kişiler tarafından farklı anlamlandırılmasına ve farklı zorluk düzeylerinde deneyimlenmesine yol açabilir. Bir görev bazı çalışanlar için rutin ve kolayken, başkaları için oldukça güç olabilir. Liderlik de her bireyin sahip olduğu yetenekleri tanımasını, bu bilgi ve becerilerin birbirini nasıl tamamladığını fark etmesini ve bunları bütüncül bir yapı içinde nasıl birleştireceğini bilmesini gerektirir (Yedigöz, 2024).

Okul yöneticisinin rolü, öğrenmeyi kolaylaştıran ve destekleyen bir ortam yaratmak olarak tanımlanır (Elmore, 2000). Bu nedenle, etkili bir dağıtımcı liderlik uygulaması, öğretmenlerin pedagojik gelişimini desteklemekle kalmaz; aynı zamanda okul kültürünün dönüşümüne de katkıda bulunur. Türk eğitim sisteminde özellikle son yıllarda okul yöneticilerinin liderlik rollerinde dönüşüm yaşandığı görülmektedir. MEB'in 2023 Eğitim Vizyonu belgesi ile birlikte, okul yöneticilerinden öğretim liderliği, iş birliğine dayalı karar alma ve paydaş katılımını önceleyen bir liderlik anlayışı beklenmektedir. Bu bağlamda Elmore'un yaklaşımı, yalnızca yönetsel değil, aynı zamanda pedagojik liderliğin geliştirilmesi açısından da önemli bir teorik zemin sunmaktadır.

Sonuç olarak, Elmore'un Dağıtımçı Liderlik yaklaşımı, öğretmenlerin karar süreçlerine katılımını teşvik ederek, okullarda daha demokratik ve destekleyici bir liderlik anlayışının yerleşmesine olanak tanımaktadır. Bu liderlik modeli, öğretmenlerin iş yükünü daha paylaşılr hale getirirken, psikolojik iyi oluşlarına ve stres düzeylerinin düşürülmesine de katkıda bulunabilir.

2.2.2.3. Spillane'nin dağıtımçı liderlik yaklaşımı. Dağıtımçı liderlik, liderliğin sadece bir kişiye ait olmadığı, farklı kişilerin katkılarıyla yürütüldüğü bir anlayıştır. Bu yaklaşımın öne çıkan isimlerinden biri James P. Spillane'dir. Spillane (2005), liderliği bir kişinin bireysel özelliklerinden çok, birden fazla kişi arasında gerçekleşen uygulamalar bütünü olarak tanımlar. Bu tanımda liderlik, bireyler, kullanılan araçlar ve bu sürecin geçtiği ortam arasındaki etkileşimle ortaya çıkar.

Spillane'nin modelinde liderlik, "uygulama temelli" bir süreçtir. Yani liderlik sadece yöneticinin yaptığı bir iş değil, okulda birçok kişinin katkıda bulunduğu bir faaliyettir. Okul müdürü, öğretmenler ve diğer çalışanlar birlikte liderlik sürecine katılır. Bu durum, liderliğin daha katılımcı ve iş birliğine dayalı bir şekilde yürütülmesini sağlar. Baloğlu (2011a), Spillane'nin dağıtımçı liderlik anlayışının okullar için önemli olduğunu vurgular. Özellikle müdürün liderliği öğretmenlerle paylaşması, okulun yönetim gücünü artırır. Bu paylaşım, hem öğretmenlerin sürece katılımını artırır hem de okulda iş birliği kültürünü güçlendirir.

Spillane (2005a), liderler ile izleyenlerin sahip oldukları bilgi, uzmanlık, yetenek ve etkinlik düzeylerinin yanı sıra, aralarındaki etkileşim sonucunda şekillenen liderlik uygulamaları olarak dağıtımçı liderliği tanımlamaktadır (Akt. Mermer, 2019). Spillane (2006), geliştirdiği modelde "Artı Lider" (Leader Plus Aspect) ve "Liderlik Uygulaması" (Leader Practice) olmak üzere iki temel boyuta odaklanır. Artı Lider anlayışı, dağıtılmış liderliğin benimsendiği bir okul ortamında, resmi olarak yetki verilmiş olsun ya da olmasın, çalışanların sahip oldukları bilgi, deneyim ve uzmanlık düzeyine göre sorumluluk üstlenmelerini esas alır. Bu bağlamda liderler, kendi görev alanları çerçevesinde liderlik rolünü yerine getirirler (Spillane, 2006).

Liderlik Uygulaması ise, Artı Lider yaklaşımını bir adım ileri taşıyarak yalnızca liderlik pozisyonunda bulunan veya bu sorumluluğu taşıyan kişileri değil; liderlik faaliyetlerinin tümünü kapsamına alır. Bu yaklaşım, liderlik süreçlerinde liderleri, onlara eşlik edenleri ve içinde bulunulan koşulların karşılıklı etkileşimini bir bütün olarak ele alır.

Spillane'in dağıtılmış liderlik çerçevesinde, liderliği anlamada asıl önemli olanın tek tek yapılan eylemlerden çok, lider ile diğer paydaşlar arasındaki etkileşimlere odaklanmak olduğu vurgulanmaktadır. Spillane, dağıtımcı liderliği üç farklı biçimde ele almaktadır (Türkseven Dübüş, 2022):

İşbirlikli dağıtım, birden fazla liderin aynı yer ve zamanda, birlikte hareket ederek liderlik becerilerini ortaya koymasüdür.

Kolektif dağıtım, liderlerin farklı yer ve zamanlarda, birbirlerinden bağımsız olarak çalışmaları ancak yine de aralarında bir bağın bulunması durumudur.

Koordineli dağıtım ise liderlik faaliyetlerinin belirli bir sıra ve düzen içinde yürütülmesidir.

Sonuç olarak, Spillane'nin dağıtımcı liderlik yaklaşımı, liderliği tek bir kişiye bağlı olmaktan çıkarır. Liderlik, birden fazla kişinin katkısıyla ve birlikte çalışmasıyla oluşur. Bu bakış açısı, özellikle okullarda daha katılımcı ve iş birliğine açık bir liderlik yapısı kurmak için önemlidir.

2.2.3. Dağıtımcı Liderlik Boyutları

Geçmişten günümüze çalışmalarda ele alınan dağıtımcı liderlik kavramı, farklı araştırmacılar tarafından incelenmiş ve genel hatlarıyla benzerlik gösterse de çeşitli biçimlerde boyutlandırılmıştır. Gronn (2000), Elmore (2000) ve Spillane'ın (2005) ortaya koyduğu çalışmalar, bu liderlik modelinin okulun yapısı, kültürü, vizyonu ve karar alma süreçleri ile birlikte çalışanlar arası ilişkiler, sorumluluk ve hesap verebilirlik temellerine dayandığını göstermektedir (akt. Özkan ve Çakır, 2017). Christy (2008), dağıtımcı liderliği okul kültürü, liderlik uygulamaları, paylaşılan misyon, vizyon ve amaçlar ve paylaşılmış sorumluluğun gerektiği bir yapı olarak değerlendirmektedir. Davis (2009), bu liderlik anlayışını okul örgütü, öğretimsel çıktılar, okul kültürü, okul vizyonu, öğretim programları, öğretmen liderliği ve müdür liderliğini vurgulamıştır. Hulpia, Devos ve Rosseel (2009) ise denetim, destek verme ve takım çalışması boyutlarına dikkat çekmişlerdir (akt. Cansev, 2021). Balcıoğlu (2012) da takım çalışması, destek verme, vizyon oluşturma ve denetim boyutlarının bu liderlik modelinde merkezi bir yere sahip olduğunu belirtmektedir. ESHA (2013); okul yapısı, değerler ve inançlar, stratejik vizyon, iş birliği ve dayanışma, sorumluluk ve hesap verebilirlik, karar alma, girişim kavramlarını dağıtımcı liderliğin temel bileşenleri arasında değerlendirmiştir. Son olarak Taşdan ve Oğuz (2013), bu liderlik biçimini yetki ve sorumluluk paylaşımı, etkili iletişim, liderlik becerilerinin geliştirilmesi,

amaç ve misyon paylaşımı, meslektaş yardımlaşmasını önemli boyutlar arasında göstermiştir.

Dağıtımçı liderlik yaklaşımına ilişkin literatürde yapılan tanımlar, öne çıkan temel özellikler ve uygulamaların etkililiği üzerine yapılan değerlendirmeler dikkate alındığında, Özkan ve Çakır'a (2017) göre bu liderlik modelinin çeşitli alt boyutları ön plana çıkmaktadır. Bu boyutlar şunlardır:

Formal yapı, okulun resmî örgütsel düzenini temsil eder ve karar alma süreçlerinde tüm paydaşların katılımını mümkün kılan bir çerçeve sunar. Bu yapı içerisinde, liderlik konularında ortak bir anlayış ve uzlaşa sağlanır. Bu uzlaşa ortamı informal liderliği ve mesleki gelişimi kolaylaştırır. (Çakır, 2018; Davis, 2009; ESHA, 2013; Özkan ve Çakır, 2017).

Amaç birliği, okul topluluğunun tüm üyeleri tarafından benimsenen ortak değerler doğrultusunda, paylaşılan bir vizyon ve öğrenen organizasyon oluşturmayı eğitim kurumunun hedeflerinden biri olduğunu ifade eder (Çakır, 2018; Davis, 2009; Elmore, 2000; ESHA, 2013; Gordon, 2005; Hulpia ve diğ., 2009; Özkan ve Çakır, 2017; Taşdan ve Oğuz, 2013).

İş birliği ve güven, öğretim çıktılarının iyileştirilmesi, ortak hedeflere ulaşılması ve karşılaşılan sorunlara yapıcı çözümler üretilmesi noktasında, çalışanların herhangi bir dış baskı olmaksızın gönüllü olarak birlikte hareket etmeleriyle gerçekleşir. Bilgi ve deneyimlerin açık biçimde paylaşılabilirdiği bu ortam, karşılıklı saygı ve güvenin hâkim olduğu bir okul kültürü ile mümkün hâle gelir (Çakır, 2018; ESHA, 2013; Hulpia ve diğ., 2009; Özkan ve Çakır, 2017; Tian, 2011; Taşdan ve Oğuz, 2013).

Sorumluluk paylaşımı, dağıtımçı liderlik anlayışının temel bileşenlerinden biri olarak, okul çalışanlarının yalnızca performanslarından sorumlu tutulmalarını değil, aynı zamanda bu sorumluluğu içselleştirmelerini de ifade eder. Bu anlayışın benimsendiği okullarda, bireyler resmî pozisyonlarına bakılmaksızın fikirlerini özgürce dile getirme imkânına sahiptir. Sürece yalnızca öğretmen ve yöneticiler değil, aynı zamanda veliler de aktif biçimde dâhil edilir ve okulun genel işleyişi ile ilgili sorumlulukları diğer paydaşlarla eşit düzeyde paylaşırlar (Çakır, 2018; Elmore, 2000; ESHA, 2013; Gordon, 2005; MacBeath, Oduro ve Waterhouse, 2004; Özkan ve Çakır, 2017; Taşdan ve Oğuz, 2013; Yedigöz, 2024).

Teşvik ve girişim, dağıtımçı liderlik anlayışının önemli boyutlarından biridir. Bu yaklaşımda, çalışanların doğru kararlar alabileceklerine dair öz güven geliştirmeleri teşvik edilir. Her bireyin kendi uzmanlık alanına dayanarak düşüncelerini açıkça ifade etmesi ve inisiyatif alarak yenilikçi girişimlerde bulunması hem desteklenen hem de beklenen bir tutumdur (Çakır, 2018; Davis, 2009; ESHA, 2013; Kouzes ve Posner, 2003; Özkan ve Çakır, 2017).

2.2.4. Dağıtımçı Liderlik Yaklaşımının Avantajları ve Sınırlılıkları

Günümüz eğitim kurumları, zamanla artan görev ve beklentiler doğrultusunda oldukça karmaşık bir yapıya bürünmüştür. Bu çok yönlü yapı içinde, tüm sorunlara tek bir kişinin çözüm üretmesi ve karar süreçlerini tek başına yürütmesi giderek imkânsız hale gelmiştir. Bu doğrultuda, liderden karmaşık sorunları analiz edebilme, yenilikçi çözümler üretebilme ve uzun vadeli, sürdürülebilir stratejiler geliştirebilme yetkinliğine sahip olması beklenmektedir (Petrick, Scherer, Brodzinski, Quinn ve Ainina, 1999). Geleneksel liderlik anlayışının, özellikle eğitim kurumlarında karar alma ve sorumluluk süreçlerinde yetersiz kalması nedeniyle, liderliğin yalnızca okul müdüründe toplanması yerine farklı paydaşlara dağıtılması gerekliliği doğmuştur (Jacobs, 2010; Uslu ve Beycioğlu, 2013). Son yıllarda dağıtımçı liderlik, örgütlerin ve toplumların artan yapısal karmaşıklığını yönetmede ve iş birliğine dayalı süreçleri daha etkili biçimde organize etmede ön plana çıkan temel yaklaşımlardan biri haline gelmiştir (Azorin, Harris ve Jones, 2020; Marion ve Uhl-Bien, 2001'den akt. Sincer, 2024).

Dağıtımçı liderlik anlayışında, ekip üyelerinin sahip olduğu bilgi ve deneyimlerin sürece dâhil edilmesi, yalnızca tek bir liderin bakış açısıyla hareket edilmesinden daha anlamlı ve etkili kabul edilmektedir (Güzel, 2022). Okullarda farklı öğrenci profilleri bulunmaktadır. Bu öğrencilere uygun uygulamaların geliştirilmesi ve yürütülmesi yalnızca tek bir liderin sorumluluğunda sürdürüldüğünde yeterli olmamakla birlikte bu durum dağıtımçı liderliğin önemini vurgulamaktadır. Liderlik sürecine birden fazla kişinin dâhil olduğu okul ortamlarında, bu sürece katkı sağlayan bireyler hem kendilerine ilişkin farkındalıklarını artırmakta hem de okulun karşılaştığı sorunlara dair daha derinlemesine bilgi edinmektedir (Mayrowetz, 2008).

Dağıtımçı liderlik üzerine yapılan çeşitli araştırmalar da, bu liderlik modelinin öğretmenlerin etkinliğini artırma, öğrenci sorumluluğunu geliştirme ve okulun genel

başarısına katkı sağlama potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Yardımcı, Kayıran, Sürücü, Akarçay ve Otlutepe (2024) yaptığı araştırmada dağıtımçı liderlik yaklaşımının; güçlü iletişim, motivasyon artışı, aidiyet hissi, mesleki gelişim, iş birliği kültürü, örgütsel bağlılık ve güven ortamı gibi olumlu çıktılar sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Leithwood ve Jantzi (2000), liderliğin öğretmenler arasında paylaşılmasının hem öğretmen performansını yükselttiğini hem de öğrencilerin daha fazla sorumluluk üstlenmesini teşvik ettiğini ortaya koymuştur. Ayrıca öğretmenlerin karar alma süreçlerine aktif katılımı, motivasyonu, mesleki doyumu ve bağlılığı artırmakta; bu da örgüt kültürünün gelişimine katkı sağlamaktadır (Ataş Akdemir, 2016; Uçar ve Dağlı, 2017; Yetim, 2015). Benzer şekilde, Silins ve Mulford (2002), dağıtımçı liderliğin uygulandığı okullarda akademik başarıda anlamlı artışlar gözlemlendiğini belirtmiştir. Day, Leithwood, Sammons, Harris ve Hopkins (2007) de çalışmasında, liderliğin geniş ölçekte dağıtılmasının, öğrenci başarılarını artırma yolunda okulun başarısı açısından büyük önem taşıdığını ortaya koymuştur (s. 17'den akt. Harris, 2009).

Dağıtımçı liderlik, birçok olumlu yönüyle dikkat çeken bir model olmakla birlikte, uygulama sürecinde bazı zayıf yönler ve sınırlılıklar da barındırmaktadır. İlk olarak, dağıtımçı liderlik uygulamaları özellikle resmi liderlik pozisyonunda bulunan bireyler açısından bazı temel sorunlara yol açabilir. Çünkü bu yaklaşım, mevcut liderlerin güçlerinin bir kısmını başkalarına devretmesini gerektirir. Bu da liderlerin yapılan işleri doğrudan denetleme olanaklarını azaltarak, otoritelerinin zedelenmesine neden olabilir. Ayrıca, liderlik sorumluluğu üstlenen her bireyin yeterli liderlik becerilerine sahip olmaması da ayrı bir risk unsuru oluşturmaktadır (Kellerman, 2004'ten akt. Mayrowetz, 2008). Bu bağlamda, yeterli liderlik becerilerine sahip olmayan bireylere liderlik sorumluluğu verilmesi, beklenen olumlu etkilerin tersine dönüşmesine yol açabilir. Timperley'in (2005) de belirttiği gibi, liderliği çok sayıda kişiye yaymak, beraberinde yetersizliklerin de kuruma yayılmasına neden olabilir (s. 417'den akt. Mayrowetz, 2008). Nitekim Harris ve arkadaşları (2007), informal liderliğin dağıtılmasının ekip içerisindeki yetersizlikleri derinleştirebileceğini ve bu durumun takım performansını olumsuz etkileyebileceğini ifade eden araştırmacıların olduğunu belirtmiştir (Akt. Sincer, 2024). Bu bakış açısına göre, daha az sayıda ancak daha yetkin liderin varlığı, çok sayıda liderden daha etkili olabilir. Çünkü sorumluluğun dağılması hesap verebilirlik konusunda belirsizlik yaratabilir (Al Ghanem, Braganza ve Aldhean, 2020). Bu nedenle, dağıtımçı liderlik her ne kadar katılımı ve paylaşımı teşvik eden bir yapı sunsa da, doğru kişilerle ve dikkatli biçimde uygulandığında etkili olabilecek bir

yaklaşımıdır. Uğur, Baysal, Kayhan ve Kayhan'ın (2024) okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik uygulamaları hakkında öğretmen ve yöneticilerden aldığı görüşlerin; karar alma sürecinin uzunluğu, farklı bakış açılarının etkisi, sorumluluk alma ve isteksizlik temaları çerçevesinde şekillendiği görülmektedir. Yapılan bu araştırmadaki görüşler incelendiğinde, özellikle acil kararların alınması gerektiği durumlarda sürecin yavaşlaması ve farklı görüşlerin çatışma ortamı yaratması bu yaklaşımın zayıf yönlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, bazı çalışanların sorumluluk üstlenme konusunda isteksiz davrandığı ve süreci yalnızca üst yönetimin yönlendirmesini beklediği görülmektedir. Liderliğin paylaşımı, yöneticinin sahip olduğu otoriteyi diğer paydaşlarla paylaşmasını gerektirdiğinden, bu durum bazı liderler açısından bir güç kaybı olarak algılanabilmekte ve uygulamada dirence neden olabildiği belirtilmiştir. Bunlara ek olarak, kararların sonuçlarından yalnızca liderin sorumlu tutulması ve bazı bireylerin sürece katılmak istememesi, uygulamanın etkinliğini azaltan diğer etkenlerdendir. Özetle, dağıtımçı liderlik modelinin, katılımı ve iş birliğini teşvik eden bir yaklaşım olmasının yanı sıra uygulama sürecinde bazı sınırlılıklar barındıran bir yaklaşım olduğu görülmektedir.

2.2.5. Okullarda Dağıtımçı Liderlik

2.2.5.1. Okul müdürü açısından dağıtımçı liderlik. Dağıtımçı liderlik anlayışı, okul müdürünün liderlik sorumluluğunu tek başına taşıdığı geleneksel yönetim anlayışını dönüştürerek, liderliği okul topluluğu içinde çok aktörlü ve paylaşılan bir süreç haline getirir. Bu modelde müdür, tüm kararların merkezinde olan bir figürden ziyade, liderliği örgüt içinde paylaşan, iş birliğini teşvik eden ve öğretmenleri güçlendiren bir rol üstlenir (Leithwood, Mascall & Strauss, 2007).

Müdürün bu bağlamdaki temel sorumluluğu, öğretmenlerin ve diğer paydaşların liderlik rollerini üstlenebilmeleri için gerekli ortamı ve kaynakları sağlamaktır (Tanrıöğen ve Sarı, 2009). Müdür, vizyon oluşturma, ortak hedefler belirleme ve katılımcı bir okul kültürü inşa etme konularında rehberlik eden bir koordinatör gibi hareket eder. Özdemir (2012), Türkiye bağlamında yaptığı araştırmada, okul müdürlerinin sergilediği dağıtımçı liderlik davranışlarının öğretmenlerin okul iklimine katkılarını ve iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

2.2.5.2. Öğretmen açısından dağıtımcı liderlik. Dağıtımcı liderlik anlayışı öğretmenleri yalnızca ders anlatan bireyler olarak değil, aynı zamanda okulun gelişiminde söz sahibi olan liderler olarak konumlandırır. Bu liderlik biçimi, öğretmenlerin karar alma, pedagojik yenilik geliştirme ve mesleki öğrenme topluluklarına katkı sunma gibi rolleri üstlenmelerine olanak tanır (Muijs & Harris, 2006).

Öğretmen liderliği, yalnızca bireysel yeterliliklerin değil, aynı zamanda örgüt ikliminin de bir sonucudur. Nitekim Fullan (2011) öğretmen liderliğinin oluşmasında okul ikliminin, Little (2003) örgütsel bağlılığın, Harris ve Muijs (2005) ise okulun genel etkililiğinin belirleyici olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte, öğretmen liderliğinin gelişmesinde okul müdürlerinden sağlanan desteğin rolü özellikle vurgulanmaktadır (Akt. Cemaloğlu ve Savaş, 2018). Buckner ve McDowelle'e (2000) göre, müdürün öğretmenlere güvenmesi, sorumluluk vermesi ve onları desteklemesi, öğretmen liderliğinin yeşermesi için kritik önemdedir.

2.2.5.3. Öğrenci Açısından Dağıtımcı Liderlik. Dağıtımcı liderlik yaklaşımı, öğrencileri okul yaşamının pasif unsurları olarak görmek yerine, onları aktif katılımcılar ve karar süreçlerine katkı sunan bireyler olarak değerlendirir. Bu çerçevede öğrenciler, öğrenci meclisleri, kulüp çalışmaları veya proje grupları aracılığıyla okul yönetimi süreçlerine doğrudan katılabilir (MacBeath, 2005).

Bu tür bir katılım, öğrencilerin sorumluluk alma becerilerini geliştirmekte; öz-yeterlik, liderlik ve iş birliği gibi sosyal-duygusal becerilerin güçlenmesine olanak tanımaktadır (Tanrıöğen ve Sarı, 2009). Ayrıca Woods (2004), öğrencilerin okul yönetimine dahil edilmesinin hem demokratik okul kültürünü beslediğini hem de öğrenci başarısı üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmektedir.

Öğrencilere sağlanan bu tür liderlik fırsatları, onların kendilerini değerli hissetmelerini sağlarken, okul aidiyetini ve motivasyonlarını da artırmaktadır. Böylece öğrenci, yalnızca eğitimin nesnesi değil; aynı zamanda örgütün aktif bir öznesi haline gelmektedir.

2.3. İş Stresi

Bu bölümde stres ve iş stresinin tanımından, okullarda stres konularından ve iş stresi ile ilgili yapılan araştırmalardan bahsedilmektedir.

2.3.1. Stres Tanımı

Stres teriminin köken olarak Latince “estricia” sözcüğüne dayanmaktadır. Günümüzde birçok alandaki araştırmalarda sıkça incelenen bu kavram 17. yüzyılda; sıkıntı, musibet, felaket, dert ve keder gibi anlamlarla kullanılmaktayken, 18. ve 19. yüzyıllarda hem fiziksel hem de ruhsal yapılar üzerinde bir baskı ya da güç unsuru olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Güçlü, 2001). TDK’ya göre stres, “ruhsal gerilim” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023b). Başka bir tanımda ise stres, tüm çevresel, örgütsel ve kişisel etkenlerin etkisiyle ortaya çıkan, bireyin tutum ve davranışlarını şekillendiren bir durum olarak ifade edilmektedir (Ertekin, 1993, s.6; Akt. Akbudak, 2010).

Stres, bireylerin duygusal durumunu, davranış biçimlerini ve sosyal ilişkilerini etkileyen temel psikolojik süreçlerden biridir. Günlük yaşamda hemen herkesin belirli dönemlerde karşılaştığı bu durum, aslında organizmanın değişimlere ya da tehditlere karşı verdiği doğal bir tepkidir. Ancak, stresin kontrol edilemez hale gelmesi veya yaşam kalitesini olumsuz etkilemesi durumunda, yardım almak önemlidir. Strese neden olan birçok şey olabilir. Örneğin, iş, okul çalışmaları, aile sorunları, finansal zorluklar, sağlık sorunları, ilişki problemleri, trafik veya kalabalık ortamlar gibi dış etkenler stresi tetikleyebilmektedir. Ayrıca, bireyin beklentileri, kaygıları, kendi içinde yaratılan düşünceler ve duygusal tepkiler de stresin şiddetini etkileyebilir.

2.3.2. İş Stresi Tanımı

İş stresi, bireylerin iş ortamında karşılaştıkları ve deneyimledikleri stres türü olarak tanımlanmaktadır (Turunç & Çelik, 2010). İnsanların hayatlarının büyük bir kısmını işte geçirdikleri için en çok strese maruz kaldıkları ortamlar da çalıştıkları yerlerdir. Çalışanların stres düzeyi; bireysel özellikler, yapılan işin özellikleri ve iş dışı etmenlere göre değişiklik gösterebilir. İş ortamında yaşanan stres; kurumun yapısı, uyguladığı politikalar, iş süreçleri, çalışma koşulları, görev dağılımı ve kişiler arası ilişkiler gibi çeşitli örgütsel ve işle ilgili unsurlardan kaynaklanmaktadır. Ayrıca, çalışanın iş dışı yaşamından gelen ailevi sorunlar ya da maddi sıkıntılar gibi kişisel problemler de iş stresinin oluşmasında etkili faktörler arasında yer almaktadır (Ertekin, 1993, s.86; Güçlü, 2001, s.97; Pehlivan, 1995, s.78; Schafer, 1987, s.74’den akt. Turunç & Çelik, 2010).

Örgütsel yapıda ücret sistemi, rol belirsizliği, rol çatışması, yoğun iş yükü, iletişim kopukluğu ve sorumluluk gibi stres yaratan etmenler bulunmaktadır (Turunç ve Çelik,

2010). Bu unsurların yanı sıra, yöneticilerin benimsediği yönetim tarzı ya da bu alandaki eksiklikler de çalışanlar açısından stres kaynağı olabilmektedir. Her yönetici, farklı bir yönetim anlayışı benimseyebilir. Bazı yöneticiler çalışanları yalnızca üretime katkı sağlayan bir unsur olarak görüp, zamana sıkı bağlılık ve sadece sonuç odaklı değerlendirme gibi tutumlarla hareket edebilmektedir. Bu durum, çalışanların iş ortamında baskı hissetmelerine ve stres düzeylerinin artmasına neden olabilmektedir. Çalışanı zaman konusunda sınırlarlar ve sadece sonuca bakarak değerlendirirler. Bu tarz yöneticilerin çalışanlarına destek vermemesi, sürekli takip etmeleri ve sadece sonuçları vurgulamaları, yöneticilerin ve çalışanların stres düzeylerini etkileyebilmektedir (Akbudak, 2010). Ayrıca, stres; iş yabancılaşma, iş kazaları, iş tatminsizliği ve iş devamsızlığı gibi sorunlara neden olabilir. Bu nedenle, iş stresiyle başa çıkmak için yöneticinin uygun yönetim stratejilerini uygulaması önem taşımaktadır.

2.3.3. Stresle Başa Çıkma Yolları

Stres, organizmanın hem fiziksel hem de psikolojik sınırlarını zorlayan ya da tehdit eden durumlarla karşılaşması sonucu ortaya çıkan bir tepkidir. Bu tür bir tehdit karşısında organizmanın içsel dengesi bozulur ve bu dengenin yeniden sağlanabilmesi için bireyin içinde bulunduğu koşullara uyum göstermesi gerekir (Baltaş & Baltaş, 2004). Organizma, karşılaştığı tehdidin üstesinden gelebileceğine inanıyorsa onunla mücadele eder; ancak baş edemeyeceğine inanması durumunda kaçınma eğilimi gösterebilir. Her iki durumda da amaç, bireyin yeni koşullara uyum sağlayabilmesidir.

Bireylerin stresli durumlarla karşı karşıya kaldıklarında geliştirdikleri zihinsel ve davranışsal stratejiler, “stresle başa çıkma” olarak adlandırılır (Folkman & Lazarus, 1988). Bu süreç, bireyin çevresinden gelen talepleri kontrol altına alma, onları düzenleme ya da bu taleplerin psikolojik etkilerini hafifletme amacı taşır. Baş etme, bireyin stres kaynağını yönetmeye ya da etkilerini azaltmaya yönelik bilinçli çabalarının bütünüdür (Certel, 2017). Literatürde stresle başa çıkma yaklaşımları genel olarak iki temel kategoriye ayrılmaktadır: probleme odaklı ve duyguya odaklı başa çıkma stratejileri (Carver & Scheier, 1994; Folkman & Lazarus, 1980; Ptacek, Smith & Zanas, 1992; Richter & Richter, 1991’den akt. Savcı ve Aysan, 2014).

2.3.3.1. Problem odaklı başa çıkma. Problem odaklı başa çıkma stratejileri, kişinin stres kaynağını doğrudan ele alarak koşulları değiştirmeye ya da ortadan kaldırmaya yönelik

aktif ve planlı çabalarını içermektedir (Savcı ve Aysan, 2014). Bu başa çıkma biçimi, temelde stresin kaynağına doğrudan yönelerek bu durumla etkin bir şekilde yüzleşmeyi amaçlayan bir yaklaşıma dayanmaktadır (Kandemirci ve Kağnıcı, 2014). Ayrıca, bireyler, stresin etkilerini azaltmak amacıyla çözüm odaklı eylemlere yönelirler. Bu kapsamda, öneri ve destek arayışına girmek, yeni beceriler kazanmak, planlama yapmak gibi yapıcı girişimlerde bulunurlar. Bunun yanı sıra, bazı durumlarda geçici olarak problemden uzaklaşmak amacıyla farklı uğraşlara yönelmek ya da fiziksel olarak ortam değiştirmek gibi stratejiler de uygulanabilir (Aslan ve Güzel, 2018).

2.3.3.2. Duygusal odaklı başa çıkma. Bu başa çıkma biçimi problem odaklı başa çıkmaya göre daha pasif bir strateji olarak görülmektedir. Duygu odaklı başa çıkma stratejilerinde birey, stres oluşturan duruma doğrudan müdahale etmektense, bu durumun yarattığı duygusal yükü azaltmaya odaklanır (Epli Koç, 2006). Kaçınma, inkâr veya bastırma gibi yöntemlerle duygusal tepkilerini kontrol altına almaya çalışır. Her ne kadar bu tür yaklaşımlar kalıcı bir çözüm sunmasa da, bireyin yaşadığı yoğun üzüntü ve psikolojik rahatsızlıkların kısa vadede hafiflemesini sağlayabilir (Folkman, 2013; Lazarus, 1993; Akt. Aslan ve Güzel, 2018).

2.3.4. Okullarda Stres

Yetim ve Çevik (2018) ve Kудay (2020) tarafından okullar, en stresli ekolojiye sahip örgütler olarak belirtilmiştir (Akt. Nayır, 2021). Okullarda iş stresi, genellikle öğretmenler, okul yöneticileri ve diğer okul personeli gibi çalışanlar arasında deneyimlenen bir strestir. Öğretmenler ve diğer eğitim personeli, öğrencilerin eğitimini sağlamak, müfredatı uygulamak, sınıf yönetimi yapmak, değerlendirme yapmak ve diğer okul görevlerini yerine getirmek gibi bir dizi sorumlulukla karşı karşıyadır. Bu süreçte, iş yükü, zaman baskısı, performans beklentileri, iş birliği gereksinimleri ve çeşitli zorluklar iş stresine neden olmaktadır.

Kyriacou ve Sutcliffe (1978, s.2), öğretmenlik mesleğinde yaşanan stresi; öğretmenlerin görevlerinin karmaşık yapısı ve birden fazla rolü aynı anda üstlenmeleri nedeniyle ortaya çıkan öfke, kaygı, gerginlik ve bunalım gibi duyguların yol açtığı olumsuz tepkiler bütünü olarak tanımlamışlardır (Akt. Ünal, 1999). Bu tanım, öğretmenlerin yalnızca ders anlatmakla kalmayıp, aynı zamanda rehberlik yapma, disiplin sağlama, öğrenci

gelişimini takip etme, veli ilişkilerini yönetme gibi pek çok farklı sorumluluğu aynı anda yerine getirme zorunluluğunun getirdiği psikolojik baskıyı vurgulamaktadır.

Öğretmenler, eğitim süreçlerinde sürekli değişen beklentilere ve artan taleplere uyum sağlamak durumundadır. Eğitim sisteminde yaşanan yenilikler, müfredat değişiklikleri, sınav odaklı uygulamalar ve yönetsel yükümlülükler öğretmenlerin iş yükünü daha da artırmakta ve stres düzeylerini yükseltebilmektedir. Ayrıca sınıf yönetiminde yaşanan zorluklar, öğrencilerin sergilediği olumsuz davranışlar, zaman baskısı, ağır ders yükü, meslektaşlar arası iş birliği eksikliği ve kurumdan yeterli destek görememe gibi faktörler de stresin yoğunlaşmasına neden olmaktadır.

Bu durum, öğretmenin işine olan bağlılığını, mesleki motivasyonunu ve genel psikolojik iyi oluşunu olumsuz yönde etkileyebilir. Öğretmenlik mesleğinin doğası gereği yüksek düzeyde empati, sabır ve duygusal emek gerektirmesi, stresin etkilerini daha belirgin hâle getirmektedir. Dolayısıyla öğretmen stresinin sadece bireysel değil, kurumsal ve sistemsel yönleriyle ele alınması ve azaltılmasına yönelik bütüncül stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir.

Okullarda iş stresinin belirtileri çalışandan çalışana farklılık gösterebilir. Bazı yaygın belirtiler arasında sürekli yorgunluk, tükenmişlik hissi, düşük motivasyon, sinirlilik, huzursuzluk, uyku sorunları, baş ağrısı, mide problemleri ve konsantrasyon güçlüğü yer almaktadır. Ayrıca, iş stresi çalışanların kişisel yaşamını da etkileyebilmektedir. Kişilerin aile ilişkilerini, sosyal etkileşimlerini ve genel yaşam dengesini bozabilir. Öğretmenlerin stres yaşamasında en temel etken, üstlendikleri görevlerin çeşitliliği ve fazlalığı olsa da, bireylerin stres düzeyleri kişisel ve çevresel faktörlere bağlı olarak farklılık göstermektedir. Değişen beklentiler, bireysel kişilik özellikleri ve stresle başa çıkma becerilerindeki farklılıklar, öğretmenler arasında algılanan stresin düzeyini ve etkisini çeşitlendirmektedir (Ünal, 1999).

Okul yönetiminin, çalışanların iş stresiyle başa çıkabilmesi için destekleyici bir çalışma ortamı sağlamak ve stresi azaltmaya yönelik politikaları uygulaması büyük önem taşımaktadır. Öğretmenler için stresle başa çıkma becerileri konusunda okul yöneticilerinin gerekli eğitimleri ayarlaması öğretmenler açısından faydalı olabileceği düşünülmektedir.

2.3.4.1. Öğretmenlerin mesleki stresi. İnsanlar, günlük hayatlarında birçok farklı sebeplerden dolayı stres yaşamaktadır. Bu stres kaynaklarının en bilinenlerinden birinin

kişilerin meslekleri olduğu görülmüştür (Konanç, 2020). Çünkü insanlar yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu iş ortamında geçirmektedir. Birey, içinde bulunduğu örgütsel yapıda kendisinden beklenen rol ve sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken, çalışma ortamına özgü çeşitli stres faktörlerinin etkisi altında kalabilmektedir (Pehlivan Aydın, 2002).

Meslek gruplarına göre de stresin kaynakları farklılık göstermektedir. Öğretmenlik diğer mesleklerden farklı olarak insan ilişkilerinin daha fazla olduğu bir meslek grubu olarak bilinmektedir. Öğretmenlik, birçok meslekten farklı olarak yalnızca bilgi aktarmayı değil, aynı zamanda geleceğin bireylerini şekillendirmeyi amaçlayan, çocukların gelişim süreçleriyle doğrudan ilişkili bir meslek alanıdır. Bu nedenle, pedagojik donanım ve alan bilgisine ek olarak, öğretmenlik; sürekli gelişim, fedakârlık, sevgi temelli bir yaklaşım ve yüksek düzeyde hoşgörü gerektiren bir mesleki sorumluluğu da beraberinde getirmektedir. Açıkgöz, Taşkın, Taşkın ve Özbay (2023) öğretmenlerin karşılaştığı en yaygın sağlık sorunlarından birinin stres olduğunu öne sürmüştür. Öğretmenler açısından stresin başlıca kaynakları arasında sınıf yönetimi, ders planlama ve hazırlık süreçleri, öğrenci katılımını sağlama, sınav sorumlulukları ile okul yöneticileri ve diğer öğretmenlerle kurulan ilişkiler yer almaktadır (Nagel, 2003).

Öte yandan, okul yöneticilerinin sergilediği liderlik davranışlarının, öğretmenlerin psikolojik iyilik hâli ve stres düzeyi üzerinde önemli bir rol oynadığını gösteren çalışmalar da olmuştur. Araştırmalar, okul müdürlerinin benimsedikleri liderlik davranışlarının hem okulun hedeflerine ulaşmasında hem de olumlu ve destekleyici bir okul ikliminin oluşturulmasında belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır (Korkmaz, 2005). Müdürlerin liderlik tarzları, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini, iş tatminini ve mesleki performanslarını doğrudan etkileyen önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Murphy, Hallinger & Heck, 2013). Sonuç olarak, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının, öğretmenlerin mesleki stres düzeyi üzerinde göz ardı edilemeyecek bir seviyede etkisinin olduğu görülmüştür.

2.4. Dağıtımçı Liderlik ve İş Stresi İle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Dağıtımçı liderlik ve iş stresi üzerine yurt içinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. İlk olarak, dağıtımçı liderlik üzerine yurt içinde yapılan araştırmalar incelenmiştir.

Ulusal alan yazında dağıtımçı liderlik ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Bu değişkenler arasında iş doyumu (Ağırdaş, 2014), örgütsel bağlılık (Yetim, 2015), öğretmen motivasyonu ve yaratıcılık düzeyi (Uçar, 2015), okul başarısı (Akdemir, 2016), örgütsel güven (Çiçek, 2018), okul etkililiği (Atılkan, 2019), öğretmenlerin mesleki topluluk düzeyleri (Kulu, 2020), örgüt iklimi (Çomak, 2021), örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim (Sevim, 2021), okula bağlılık (Cansev, 2021), örgütsel güç kaynakları (Dübüş, 2022), öğretmen motivasyonu (Güzel, 2022), okul aile bağlantısı (Kara, 2022), örgütsel destek algıları (Dağ, 2023), öğretmenlerin yenilikçi uygulamaları ve öğretmen işbirliği (Uludağ, 2023), örgütsel stres (Arık, 2023), öğretmen profesyoneli (Kumbaracı, 2024) yer almaktadır.

Ağırdaş (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda dağıtımçı liderlik ile iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, Çorum il merkezindeki 16 devlet ortaöğretim kurumunda görev yapan toplam 336 öğretmenden elde edilen verilerle yürütülmüştür. Çalışmada veri toplama aracı olarak “İş Doyum Ölçeği” ile “Dağıtımçı Liderlik Envanteri” kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile dağıtımçı liderlik envanterinde yer alan okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı alt boyutları arasında anlamlı, yüksek düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, iş doyumu ile bu yöneticilerin oluşturduğu liderlik ekibi arasında da benzer şekilde güçlü ve olumlu bir ilişki saptanmıştır.

Yetim (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri alınarak, okul yöneticilerinin sahip olduğu dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Araştırmanın evrenini, Muğla ili Seydikemer ilçesinde bulunan devlet ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenler oluşturmuştur. Veri toplama sürecinde Dağıtımçı Liderlik Envanteri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmış; buna ek olarak araştırmaya katılanların demografik bilgilerini elde etmeye yönelik sorular da anket formunda yer almıştır.

Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin okul müdürlerinde gözlemledikleri dağıtımçı liderlik davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde, müdür yardımcıları ve liderlik ekibinin dağıtımçı liderlik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da olumlu yönde anlamlı ilişkilerin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uçar (2015) ise çalışmasında, ilkokullarda görevli öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır merkez ilçeye bağlı toplam 13 ilçe merkezindeki ilkokul öğretmenleri oluşturmuştur. Veriler, Dağıtımçı Liderlik Ölçeği, Öğretmen Motivasyon Ölçeği ve Öğretmen Yaratıcılığı Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Sonuçlara göre, okul yöneticilerinin sergilediği dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Aynı şekilde, okul müdürlerinin sahip olduğu dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin yaratıcılık düzeyleri arasında da orta düzeyde olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Ataş Akdemir (2016) tarafından yürütülen araştırmada ise öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik uygulamaları ile okulların akademik iyimserlik düzeyi, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve okul başarıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Erzurum merkez ilçesinde bulunan devlet ortaokullarında çalışan 772 öğretmenden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Veri toplamak amacıyla Dağıtımçı Liderlik Envanteri, Akademik İyimserlik Ölçeği (Okul Formu), Öğretmen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve ortaokulların TEOG sınavı ortalamaları kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar, okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik sergilemelerinin okulların akademik iyimserliğini ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca akademik iyimserlik ile örgütsel bağlılık ve okul başarısı arasında da anlamlı ve olumlu ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Delibaş (2017) tarafından yapılan araştırmada, ortaokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin algılarına dayalı olarak, okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik rollerini hangi düzeyde yerine getirdikleri incelenmiştir. Çalışma, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Rize il merkezi ile Çayeli, Pazar, Ardeşen ve Hemşin ilçelerinde görevli 280 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler, Dağıtımçı Liderlik Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin okul müdürlerinin bazı dağıtımcı liderlik rollerini yerine getirdiğini düşündüklerini, bazı rollerde ise kararsız kaldıklarını ortaya koymuştur.

Çiçek (2018) ise Kayseri il merkezinde görev yapan 513 ortaokul öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, okul yöneticilerinin algılanan dağıtımcı liderlik düzeyleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve çeşitli demografik değişkenlere göre farklılıkları incelemiştir. Araştırmada Dağıtımcı Liderlik Envanteri, Örgütsel Güven Envanteri ve kişisel bilgileri ölçmeye yönelik bir form kullanılmıştır. Sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterirken; görev süresi, mezun olunan okul türü ve mesleki kıdem gibi değişkenlere göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öte yandan, yöneticilerin dağıtımcı liderlik düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermezken, okulda görev süresi, mezun olunan okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Atılkan (2019) tarafından yürütülen araştırma, öğretmenlerin algularına göre okul müdürlerinin dağıtımcı liderlik davranışları ile okulların etkililik düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışma, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Karabük il merkezindeki ilkökuller ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilmiş, veriler Dağıtımcı Liderlik Ölçeği ve Etkili Okul Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen bulgular, öğretmen görüşlerinin cinsiyet, okul türü, branş, görev süresi ve kıdem gibi değişkenlere göre farklılık göstermediğini ortaya koyarken, dağıtımcı liderlik ile etkili okul algısı arasında yüksek düzeyde, pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Mermer (2019), Ankara'daki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında merkez ilçelerde görev yapan 404 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Kişisel Bilgi Formu ve Dağıtımcı Liderlik Envanteri kullanılmıştır. Sonuçlara göre, öğretmenler okul müdürlerinin genel olarak orta düzeyde dağıtımcı liderlik gösterdiğini belirtmiş, müdür yardımcılarını ve müdür başyardımcılarının ise bu davranışları daha sık sergilediğini ifade etmiştir. Katılımcıların yaş, cinsiyet, kıdem, branş ve okulda görev süresi gibi değişkenlere göre görüşlerinde anlamlı bir fark görülmemiştir; ancak müdür yardımcılarını alt ölçeğinde cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Akgün (2019) tarafından karma yöntemle yürütülen çalışmada, okullarda sergilenen dağıtımcı liderlik davranışlarının okul türüne ve okul müdürlerinin bazı kişisel özelliklerine

göre nasıl değiştiği araştırılmıştır. Nicel veriler Paylaşılan Liderlik Ölçeği ile toplanırken, nitel bölümde çeşitli okul türlerinden 11 okul müdürü ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, farklı tür ve kademelerde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okullarda dağıtımcı liderlik uygulamalarının yüksek düzeyde gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kulu (2020), ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayanarak, okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki topluluk düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Karaman ilinde görev yapan 534 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Veriler, Kişisel Bilgi Formu, Dağıtımcı Liderlik Envanteri ve Mesleki Topluluk Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Sonuçlar, yöneticilerin sergilediği dağıtımcı liderlik davranışlarının, öğretmenlerin mesleki topluluk düzeylerini anlamlı biçimde yordadığını göstermiştir.

omak (2021) tarafından yürütölen araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik becerileri ile okulun örgütsel iklimi arasındaki ilişki düzeyi incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini 216 öğretmen oluşturmuş; veriler Dağıtımcı Liderlik Envanteri ile Örgüt İklimi Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda, yöneticilerin dağıtımcı liderlik uygulamaları ile örgütsel iklim arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Sevim (2021), araştırmasında okul ortamlarında dağıtımcı liderlik ile örgütsel mutluluk ve sinerjik iklim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, Adıyaman merkez ilçesindeki devlet okullarında görev yapan toplam 677 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmada Dağıtılmış Liderlik Ölçeği, Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Sinerjik İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, dağıtımcı liderlik ile hem örgütsel mutluluk hem de sinerjik iklim arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermiştir.

Cansev (2021), öğretmen görüşlerine dayalı olarak, okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin okula olan bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Karaman ili merkezinde görev yapan 345 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Dağıtımcı Liderlik Envanteri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Bulgular, yöneticilerin sergilediği dağıtımcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında yüksek düzeyde ve pozitif bir

ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, dağıtımçı liderliğin öğretmen bağlılığının %68'ini anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır.

Dübüş (2022), çalışmasında okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik rolleri ile kullandıkları örgütsel güç kaynakları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Düzce'deki liselerde görev yapan 340 öğretmenin katıldığı çalışmada veriler, Dağıtımçı Liderlik Ölçeği ile Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Sonuçlar, dağıtımçı liderlik ile örgütsel güç kullanımı arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca yasal güç ile düşük düzeyde; ödül, uzmanlık ve karizmatik güç ile orta düzeyde pozitif; zorlayıcı güç ile ise orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur.

Güzel (2022) ise araştırmasında Covid-19 pandemisi sürecinde okul müdürlerinin sergilediği dağıtımçı liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisini incelemiştir. Araştırma, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul'un Tuzla ilçesinde görev yapan 356 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler Paylaşılan Liderlik Ölçeği ve Öğretmen Motivasyon Ölçeği ile toplanmıştır. Sonuçlara göre, öğretmenlerin dağıtımçı liderlik algıları ve içsel motivasyon düzeyleri yüksek bulunmuş; dağıtımçı liderlik ile motivasyon arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kara (2022), öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile okul-aile iş birliği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmaya, Zonguldak iline bağlı beş ilçede görev yapan 310 öğretmen katılmıştır. Veriler Dağıtımçı Liderlik Ölçeği ve Okul-Aile Bağlantısı Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Bulgular, dağıtımçı liderlik uygulamaları ile okul-aile bağlantısı arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Dağ (2023), çalışmasında okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Gaziantep'in Nizip ilçesindeki resmi okullarda görevli 482 öğretmen araştırmaya dahil edilmiştir. Veriler, Dağıtımçı Liderlik Ölçeği ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, dağıtımçı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasında yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Uludağ (2023), öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışları, öğretmen iş birliği düzeyi ve yenilikçi uygulamalar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Zonguldak ilinde görevli 433 öğretmenin katıldığı çalışmada, Dağıtımçı Liderlik Envanteri, Öğretmenlerin Yenilikçi Uygulamaları Ölçeği ve Öğretmen İş Birliği Ölçeği kullanılmıştır. Bulgulara göre, öğretmen iş birliği ile dağıtımçı liderlik ve yenilikçi

uygulamalar arasında; ayrıca dağıtımcı liderlik ile yenilikçi uygulamalar arasında orta düzeyde pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.

Kumbaracı (2024), Şırnak ili Silopi ilçesinde görev yapan öğretmenlerin algılarına dayanarak, okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışları ile öğretmen profesyoneliizmi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma kapsamında okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenler yer almıştır. Araştırmada Dağıtılmış Liderlik Ölçeği ile Öğretmen Profesyoneliizmi Ölçeği kullanılmıştır. Sonuçlar, öğretmenlerin hem dağıtımcı liderliğe hem de profesyoneliğe ilişkin algılarının yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, cinsiyet ve görev yapılan kademenin bu algılarda etkili olduğu; dağıtımcı liderliğin öğretmen profesyoneliğini anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir.

Tokgöz (2019) tarafından yürütölen araştırmada, okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalışma yaşamında deneyimledikleri iş stresi düzeyleri ile örgötsel demokrasiye ilişkin algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, Isparta merkez ilçedeki devlet okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Veriler, İş Stresi Ölçeği ve Örgötsel Demokrasi Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgötsel demokrasinin katılım ve şeffaflık boyutları, iş stresini anlamlı şekilde yordamamıştır. Buna karşılık, adalet ve eşitlik algılarının iş stresini negatif yönde; hesap verebilirlik algısının ise pozitif yönde yordadığı tespit edilmiştir.

Korkmaz (2019) ise çalışmasında, öğretim üyelerinin akademik unvanlara ilişkin algıları ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, 10 farklı devlet üniversitesinde görev yapan öğretim üyeleri ile gerçekleştirilmiş; veriler, Akademik Unvan Algı Ölçeği ve Üniversite Öğretim Elemanı İş Stresi Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Sonuçlar, akademik unvan algısı arttıkça iş stresinin anlamlı biçimde azaldığını göstermiştir.

Konanç (2020), öğretmenlerin algılarına dayanarak, okul müdürlerinin tercih ettikleri güç türleri ile öğretmenlerin iş stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma, Giresun'un Bulancak ilçesindeki 9 ortaokulda görevli 237 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde Kişisel Bilgi Formu, Güç Türleri Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, yöneticilerin genel güç kullanımı ile öğretmenlerin yaşadığı iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tipi (2022) tarafından yapılan araştırma ise öğretmenlerin iş stresi ile iş doyumunu ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 372 öğretmen oluşturmuş, veriler İş Stresi Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İşe

Yabancılaşma Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları, iş stresinin iş doyumu ve işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, ancak düşük düzeyde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Arık (2023), çalışmasında dağıtımçı liderliğin öğretmenlerin örgütsel stres algıları üzerindeki etkisini incelemiştir. Karma desenle yürütülen araştırmanın nicel bölümünde Adıyaman'daki ilkokul ve ortaokullarda görevli 660 öğretmenden veri toplanmış; nitel bölümde ise 14 öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Araştırmada Dağıtımçı Liderlik Envanteri ve Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği kullanılmıştır. Nicel bulgular, öğretmenlerin dağıtımçı liderlik algıları ile örgütsel stres düzeyleri arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Nitel veriler ise öğretmenlerin, zorunlu tutulan projeler, düşük maaşlar, yetki eksikliği, yöneticinin olumsuz tutumları ve okul içi dedikodular gibi konularda stres yaşadıklarını göstermiştir.

2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Uluslararası alan yazında, Hulpia, Devos ve Keer (2010) “The Influence of Distributed Leadership on Teachers’ Organizational Commitment: A Multilevel Approach (Dağıtımçı liderliğin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi: çok düzeyli bir yaklaşım)” başlığı altında işbirlikçi bir liderlik ekibinin, dağıtımçı liderliğin, katılımcı karar vermenin ve bağlam değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. 1552 öğretmenden veriler toplanmıştır. Bu araştırmanın sonucunda araştırmacılar, örgütsel bağlılığın dağıtımçı liderliğin örgütsel iş birliği değişkeninden etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Wahab, Hamid, Zainal ve Rafik (2013), “The Relationship Between Headteachers’ Distributed Leadership Practices And Teachers’ Motivation in National Primary Schools (Müdürlerin dağıtılmış liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki)” başlığı altında Malezya’da ilkokullarda görev yapan okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Katılımcılar Port Klang, Klang, Selangor’da 12 ulusal ilkokulda görev yapan 243 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda, okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışlarını sergileme düzeyi yüksek, öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ise orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, araştırmacılar, okul

müdürlerinin liderliği ile öğretmen motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

Rabindarang, Bing ve Yin (2014) “The Influence of Distributed Leadership On Job Stress in Technical and Vocational Education (Teknik ve Mesleki Eğitimde Dağıtımçı Liderliğin İş Stresine Etkisi)” başlığı altında bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın örneklemini teknik ve mesleki eğitimde görev yapan 359 eğitimci oluşturmaktadır. Araştırmacılar, 359 eğitimciye Dağıtılmış Liderlik Ölçeğini ve Öğretmen Stres Ölçeğini uygulamışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda, dağıtımçı liderlik ile iş stresi arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ortaya konmuştur.

Galdames-Calderón (2023) araştırmasında, okul müdürlerinin öğretmen liderliğini teşvik etmek amacıyla sundukları mesleki gelişim olanaklarını ve öğretmenlerin bu olanaklara yönelik görüşlerini incelemiştir. Çalışma, Şili’deki altı devlet okulunda gerçekleştirilmiş; veri toplamak amacıyla okul müdürleriyle bireysel görüşmeler, öğretmen liderlerle ise grup görüşmeleri yapılmıştır. Ayrıca, okullara ait gelişim planları da belge analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları üç temel başlıkta toplanmıştır: müdürlerin okul yönetimiyle ilgili liderlik yaklaşımları, öğretmen liderlerin mesleki gelişimi ve okul kültüründe katılımcılığı artırmaya yönelik uygulamalar. Elde edilen bulgular, okul müdürlerinin bu alanlardaki çalışmalarının öğretmenlerin liderlik yetkinliklerini artırdığını ve okulun genel gelişimine katkı sağladığını göstermektedir. Ayrıca, mesleki gelişim fırsatlarının çeşitlendirilmesinin, dağıtımçı liderliğin olumlu etkilerini daha da güçlendireceği ifade edilmektedir.

“Distributed leadership, self efficacy and wellbeing in schools: A study of relations among teachers in Shanghai (Okullarda Dağıtımçı Liderlik, Öz-Yeterlilik ve İyi Oluş: Şanghay'daki Öğretmenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi)” başlıklı Liu, Qiang ve Kang (2023) tarafından yapılan araştırmada, dağıtımçı liderliğin öğretmenlerin iş ve kariyerle ilgili iyi oluşları üzerindeki etkisi incelenmiş; aynı zamanda öz-yeterliliğin bu ilişkideki aracılık rolü değerlendirilmiştir. Çalışmada, TALIS-Shanghai veri seti (N = 3799) kullanılmış ve yapısal eşitlik modeli yöntemiyle analiz gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre, dağıtımçı liderlik uygulamaları öğretmenlerin öz-yeterliliklerini geliştirmekte; bu da özellikle iş iyi oluşunu olumlu yönde etkilemektedir. Öz-yeterliliğin, iş yaşamına dair iyi oluşta belirli bir ölçüde aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Ancak, kariyerle ilgili iyi oluş boyutunda benzer bir etki gözlemlenmemiştir. Bu durum, dağıtımçı liderliğin öğretmenlerin mesleki

memnuniyetlerini artırmada etkili olabileceğini, ancak bu etkinin kariyer planlaması gibi unsurlar üzerinde sınırlı kalabileceğini göstermektedir.

Bonkowski (2024) tarafından yapılan araştırma, dağıtıcı liderliğin öğretmenlerin güçlenmesi ve okul kültürü üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, ABD'nin Tennessee eyaletinde bulunan Walker Lisesi'nde gerçekleştirilmiştir; araştırma kapsamında iki okul yöneticisi ve 20 öğretmenle görüşmeler yapılmıştır. Katılımcı öğretmenlerden 11'i dağıtıcı liderlik uygulamaları içinde aktif olarak yer alırken, geri kalan 9 öğretmen sürece dâhil olmamış ya da bu tür bir liderlik biçimine karşı mesafeli kalmıştır. Araştırmada nitel yöntem tercih edilmiştir. Bulgular doğrultusunda, dağıtıcı liderlik uygulamalarına katılan öğretmenler, bu sürecin mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Ancak karar alma süreçlerinin daha kapsayıcı olması gerektiğini de vurgulamışlardır. Katılmayan öğretmenlerin bir kısmı, görev dağılımında adaletsizlik yaşandığını ve bu durumun okul içi ilişkileri olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Araştırmanın bulguları, dağıtıcı liderliğin öğretmenlerin mesleki gelişimi açısından potansiyel taşıdığını; ancak uygulamada adil ve şeffaf bir yaklaşım benimsenmediğinde kurum içi uyumu zedeleyebileceğini göstermektedir.

Istiqomah, Karnati ve Rugaiyah (2025) tarafından Cakarta'daki lise öğretmenleri üzerinde yürütülen bir çalışma, dağıtıcı liderlik, okul iklimi ve iş motivasyonu değişkenlerinin öğretmenlerin iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmaya 370 öğretmen katılmıştır. Bulgulara göre, öğretmen iş tatmini üzerinde en yüksek etkiye sahip değişkenin okul iklimi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma, öğretmen iş tatmininin yalnızca bireysel motivasyonla değil, aynı zamanda okul iklimi ve liderlik yaklaşımları gibi örgütsel faktörlerle güçlü biçimde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar, okul yönetimlerinin destekleyici liderlik biçimleri geliştirmesinin öğretmenlerin mesleki bağlılığını ve memnuniyet düzeyini artırabileceğine işaret etmektedir.

Uluslararası alan yazında iş stresi üzerine ise, Evans ve Johnson (1990) okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş tatmini ve işle ilgili stres arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Florida'da ortaokul ve lisede görev yapan 166 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular, müdürlerin liderlik davranışının ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş tatmini ve iş kaynaklı stresi ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Pervez ve Hanif (2003) yaptığı araştırmada kadın öğretmenlerin iş stres düzeylerini ve kaynaklarını bulmayı amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini Islamabad’da ilkököl ve ortaokullarda görev yapan 100 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin stres düzeylerini ve kaynaklarını belirlemek için Teacher Stress Inventory (TSI) “Öğretmen Stres Envanteri” kullanılmıştır. Sonuçlar, ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin ilkökullarda görev yapan kadın öğretmenlere göre iş stres düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Stres kaynakları açısından da ortaokul ve ilkököl öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca, devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile özel okulda görev yapan öğretmenlerin arasında da anlamlı bir fark çıkmıştır. Devlet okulunda çalışan kadın öğretmenlerin stres düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırma, Yunanistan’da görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş yaşamında karşılaştıkları stres düzeyleri ile mesleki tükenmişlik deneyimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, kadın öğretmenlerin; meslektaşları ve öğrencileriyle kurdukları etkileşimler, iş yükü ve duygusal tükenmişlik boyutlarında erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları belirlenmiştir. Ayrıca, genç öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin özellikle duygusal yıpranma ve mesleği bırakma eğilimi açısından daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Dartey-Baah ve Ampofo (2015) yürüttüğü çalışmada Gana’nın bankacılık sektöründeki çalışanlar arasında dönüşümsel ve işlemsel liderlik tarzlarının iş stresi üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 196 kişi katılmıştır. Sonuçlar, dönüşümsel liderlik ile iş stresi arasında anlamlı negatif bir ilişki ve işlemsel liderlik ile iş stresi arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Oteer (2015) araştırmasında, 2015–2016 öğretim yılının ikinci yarısında Tulkarm valiliğinde “the school based Violence Reduction Program (VRP)” okul temelli Şiddeti Azaltma Programı’nı uygulayan devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin işle bağlantılı stres düzeylerini ve bu stresin yol açtığı sorunları ortaya koymayı hedeflemiştir. Aynı zamanda, öğretmenlerin iş stresi algılarına ve bu stresin sonuçlarına; cinsiyet, branş, akademik yeterlilik ve mesleki kıdem gibi demografik değişkenlerin etkisinin olup olmadığını incelemek de çalışmanın amaçları arasında yer almıştır. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik somut ve yeterli ölçütlerin bulunmadığını, okul

yönetimi ile öğretmenlerin arasında iş birliği ve iletişimin zayıf olduğunu, sınıf içi disiplinin sağlanmasında güçlükler yaşandığını ve öğrenciler arasında yaygın davranışsal sorunların bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, öğretmen gelişimi için çok sayıda atölye düzenlenmesine karşın bu etkinliklerin yeterince etkili olmadığı; öğretmenlerin karar alma mekanizmalarına sınırlı düzeyde dâhil edildiği, bazı istenmeyen faaliyetlerde yer almak durumunda kaldıkları ve maddi sorumlulukların öğretmenler üzerinde ciddi bir yük oluşturduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, cinsiyet, alan, eğitim durumu ve hizmet süresi gibi değişkenler açısından iş stresi ve ilişkili sorunlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

İsmail, Abdullah ve Abdullah (2019), yapmış olduğu araştırmada okul liderlerinin otantik liderliğinin öğretmenlerin iş stresi üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Malezya Yarımadasının doğu kesiminde görev yapan 330 öğretmenin katılım sağladığı nicel bir çalışma yürütmüştür. Araştırmada Authentic Leadership Questionnaire Instrument (ALQ) “Otantik Liderlik Anketi” ve Teachers' Work Stress Instrument (TWS) “Öğretmenlerin İş Stresi Anketi” kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, okul liderlerinin otantik liderliği ile öğretmenlerin iş stresi arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Supriyanto, Lian ve Kesumawati (2022) yaptıkları araştırmada iş stresi ve iş yükünün öğretmenin iş performansına etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Covid-19 salgını sırasında SMP Negeri Lempuing Jana bölgesinde görev yapan 95 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın verileri toplanırken gözlem, anketi görüşme ve dokümantasyon teknikleri kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler, iş stresi ve iş yükü değişkenlerinin öğretmen performansı üzerinde kısmen ve eşzamanlı olarak etkilediğini göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizine ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel bir çalışmadır. Araştırmada, okul yöneticilerinin sergilediği dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde değişkenler arasında mevcut olan ilişkiyi ve bu ilişkinin düzeyini belirlemeyi amaçlayan; değişkenlere doğrudan müdahale edilmeden yürütülen araştırma türlerinden biridir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2013).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili Şehitkamil ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilkokullarda (3171) ve ortaokullarda (3578) görev yapan toplam 6749 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmada, farklı okul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine başvurularak verilerin çeşitliliği ve zenginliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, görev yaptığı okulda bir yıldan az süredir çalışan öğretmenler, yöneticilerini yeterince tanımamış olabilecekleri gerekçesiyle çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu tercih, öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik özelliklerini daha sağlıklı değerlendirebilmeleri amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada örneklem belirleme sürecinde, uygun örnekleme ve ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yönteminde, araştırmacılar kolay erişilebilen, araştırmanın amaçlarına uygun ve katılım göstermeye istekli bireyleri örnekleme dâhil ederler (Gravetter & Forzano, 2012; Akt. Başaran, 2024). Bunun yanı sıra, araştırmada amaca en uygun veri kaynaklarına ulaşabilmek için belirli kriterleri karşılayan tüm durumların seçilmesine ölçüt örnekleme denilmektedir (Patton, 2014, s. 238). Bu araştırma için örneklem grubunu oluşturulurken, öğretmenlerin görev yaptıkları okulda en az bir yıldır çalışıyor olmaları temel alınan kriterlerden biridir. Çalışmanın amaçlarına en uygun örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla Cochran formülü kullanılmıştır. Bu formülde (Hayran, 2012'den akt. Demir, Narlıkaya, Gül, 2022);

n: örneklem hacmini,

N: araştırma evreninin toplam büyüklüğünü,

t: seçilen güven düzeyi için tablo değerini,

p: incelenen olayın gerçekleşme olasılığını,

q: olayın gerçekleşmeme olasılığını,

d: kabul edilen duyarlılık (hata) payını ifade etmektedir.

Formül şu şekilde gösterilmektedir:

$$n = N \cdot (t^2 \cdot p \cdot q) / (d^2 \cdot (N-1) + (t^2 \cdot p \cdot q))$$

Formül üzerinden yapılan hesaplamalar sonucunda, araştırmanın güvenilir sonuçlar verebilmesi için örneklem büyüklüğünün en az 364 kişi olması gerektiği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait ayrıntılı bilgilere Tablo 3.1’de yer verilmiştir.

Tablo 3.1. *Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bazı Bulgular*

Özellikler	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	182	44,28
	Erkek	229	55,72
Mesleki kıdem yılı	1-5 yıl	149	36,25
	6-10 yıl	95	23,11
	11-15 yıl	59	14,36
	16-20 yıl	43	10,46
	21-25 yıl	29	7,06
	26 yıl ve üstü	36	8,76
Eğitim düzeyi	Lisans	292	71,05
	Yüksek lisans	112	27,25
	Doktora	7	1,70
Mevcut müdürle çalışma süresi	1-5 yıl	368	89,54
	6-10 yıl	33	8,03
	11-15 yıl	6	1,46
	16 yıl+	4	,97
Okulda çalışma süresi	1-5 yıl	293	71,29
	6- 10 yıl	81	19,71
	11-15 yıl	22	5,35
	16 yıl+	15	3,65

Bu araştırmaya toplam 411 öğretmen katılmıştır. Tablo 3.1’e göre katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin %44,28’ini kadınlar, %55,72’sini ise erkekler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre dağılım sırasıyla 1-5 yıl (%36,25), 6-10 yıl (%23,11), 11-15 yıl

(%14,46), 16-20 yıl (%10,46), 21-25 yıl (%7,06) ve 26 yıl ve üzeri (%8,76) olarak elde edilmiştir.

Eğitim düzeyine ilişkin veriler incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu (%71,05) belirlenmiştir. Yüksek lisans mezunlarının oranı %27,25 iken, doktora mezunlarının oranı %1,70 ile oldukça düşük seviyededir. Müdürle çalışma süresi açısından katılımcıların %89,54'ü 1 ile 5 yıl arasında çalıştığını belirtmiştir. 6-10 yıl birlikte çalışanların oranı %8,03, 11-15 yıl çalışanların oranı %1,46 ve 16 yıl ve üzeri çalışanların oranı %0,97'dir.

Son olarak, öğretmenlerin görev yaptıkları okulda çalışma süresi değerlendirildiğinde ise katılımcıların %71,29'u 1-5 yıl arasında görev yaptığını ifade etmiştir. Bunu %19,71 ile 6-10 yıl, %5,35 ile 11-15 yıl ve %3,65 ile 16 yıl ve üzeri çalışma süreleri takip etmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması sürecinde, araştırmaya katılan öğretmenlere ait bazı kişisel ve mesleki özelliklerini içeren “Kişisel Bilgiler Formu”, Özdemir'in (2012) Türkçeye uyarladığı “Dağıtımçı Liderlik Envanteri” ve Acar Baltaş ve Zuhâl Baltaş'ın (2006) geliştirdiği “İş Stresi Ölçeği” kullanılmıştır. Dağıtımçı Liderlik Envanterinin tercih edilmesinin önemli nedenlerinden biri de ölçeğin uluslararası literatürde yaygın olarak kullanılıyor olması ve ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış olan çalışmasının mevcut olmasıdır. Kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, araştırmacı tarafından oluşturulan ve örneklem grubunun demografik özelliklerinin yer aldığı sorulardan oluşmaktadır. İlkokul ve ortaokul öğretmenleri hakkında bilgi toplamak amacıyla geliştirilen kişisel bilgi formunda; araştırmaya katılacak olan öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, mevcut okulda çalışma süresi, mevcut okul müdürü ile çalışma süresi demografik değişkenleri yer almaktadır.

3.3.2. Dağıtımçı Liderlik Envanteri (DLE)

Bu araştırmada Türkçeye Özdemir tarafından uyarlanan Hulpia, Devos ve Rosseel tarafından (2009) geliştirilen Dağıtımçı Liderlik Envanteri (DLE) kullanılmıştır. Dağıtımçı Liderlik Envanterini bu araştırmada kullanabilmek için gerekli izinler alınmıştır. Ölçme aracında liderlik fonksiyonları (müdür ve müdür yardımcısı) ve liderlik ekibi uyumu alt ölçekleri yer almaktadır. İlkokul ve ortaokullarda uygulanacağından dolayı Özdemir'den izin alınarak, müdür baş yardımcısı alt boyutu çalışmaya dahil edilmemiştir. Ölçekte 13 madde bulunmaktadır. Katılımcılardan müdür ve müdür yardımcıları hakkındaki değerlendirmeyi ayrı ayrı olarak beş dereceli Likert tipi ölçek aracılığıyla belirtmeleri istenmiştir. (1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Az Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Ölçek etkili vizyon, yardımcı liderlik fonksiyonları, öğretim desteği ve bilişsel farkındalık, denetim olmak üzere dört temel liderlik davranışını saptamaya yöneliktir (Özdemir, 2012). Diğer alt ölçekte 10 madde bulunmakta ve bu alt ölçek liderlik ekibinin uyumunu ölçmektedir. Liderlik Ekibi Uyumu Alt-Ölçeği, okulda görev yapan liderlerin uyumunu genel bir çerçevede ölçmeyi amaçlamaktadır. Alt ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları incelendiğinde; liderlik fonksiyonu alt ölçeği için .96, okul liderlik ekibi alt ölçeği için ise .98 değeri bulunmuştur. Bu yüksek değerler, dağıtımçı liderlik envanteri ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir (Özdemir, 2012).

3.3.3. İş Stresi Ölçeği

Öğretmenlerin iş stresini ölçmek üzere Baltaş ve Baltaş (2006) tarafından geliştirilen 15 sorudan oluşan "İş Stresi Ölçeği" kullanılmıştır. Katılımcılardan toplamda 15 söylemden meydana gelen bu ölçekte verdikleri cevapları beşli likert tipi bir ölçek üzerinden belirtmeleri talep edilmiştir (1= Hiçbir Zaman, 2= Ender Olarak, 3= Bazen, 4= Sık Sık, 5= Hemen Hemen Her Zaman).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama sürecine başlamadan önce, Millî Eğitim Bakanlığı'ndan gerekli yasal izinler (Ek 1) ve Pamukkale Üniversitesi'nden Etik Kurul İzni (Ek 2) alınmıştır. Ayrıca, Dağıtımçı Liderlik Envanteri ve İş Stresi Ölçeğini kullanabilmek için sayın Murat

Özdemir'den ve Acar Baltaş ve Zuhall Baltaş'tan e-mail aracılığıyla alınan izinler Ek 3'te yer almaktadır.

Veri toplama sürecinde, anketler katılımcılara çevrim içi ortamda e-posta yoluyla ulaştırılmış ve bazı okullarda ise anketler doğrudan yüz yüze uygulanarak veriler toplanmıştır. Bu sayede katılımın artırılması ve verilerin sağlıklı biçimde elde edilmesi hedeflenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Dağıtımçı Liderlik Envanteri ile İş Stresi Ölçeği aracılığıyla toplanan veriler, dijital ortamda SPSS 27 paket programına aktarılmıştır. Analiz sürecine geçmeden önce, ölçeklere verilen yanıtlar dikkatlice incelenmiş ve eksik ya da hatalı veriler ayıklanmıştır. Ardından, analizde kullanılacak istatistiksel yöntemlerin belirlenebilmesi için verilerin normal dağılım gösterip göstermediği ve diğer temel varsayımlar test edilmiştir. Bu doğrultuda, elde edilen bulgulara uygun olarak parametrik ya da nonparametrik analiz teknikleri tercih edilmiştir.

Ölçek/alt boyut toplam puanlarının Kolmogorov-Smirnov çarpıklık, basıklık katsayısı değerleri Tablo 2 'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçek Toplam Puanlarının Normal Dağılıma Uygunluğuna İlişkin Bulgular

Ölçek/Alt Boyutları	Kolmogorov-Smirnov			Çarpıklık	Basıklık
	Test İstatist.	sd	p		
Dağıtımçı Liderlik Envanteri					
-Müdür	0,094	411	0,001	-0,341	-0,942
-Müdür Yardımcısı	0,081	411	0,001	-0,175	-0,981
-Liderlik Ekibi Uyumu	0,102	411	0,001	-0,252	-0,978
İş Stresi ölçeği	0,064	411	0,001	0,547	0,129

*p>0,05

Tablo 3.2'ye göre ölçek toplam puanlarının normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi ile birlikte çarpıklık ve basıklık katsayıları değerlendirilmiştir.

Kolmogorov-Smirnov testinden elde edilen sonuçlara göre, Dağıtımçı Liderlik Envanteri ve İş Stresi ölçeğinin normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır (p<0,05)

Ancak, normal dağılıma ilişkin diğer ölçütler incelendiğinde, tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 sınırları içinde kaldığı görülmektedir. George ve Mallery'nin (2010) belirttiği bu aralık, verilerin normal dağılıma uygunluk gösterdiğine işaret etmektedir.

Araştırmada normal dağılıma uygunluk gösteren verilerde, iki bağımsız grubun karşılaştırılması amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Üç ve daha fazla grup arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tercih edilmiştir.

Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile test edilmekte olup, bu katsayı 0 ile 1 arasında değişmektedir (Özdamar, 2002). Buna göre, 0,00–0,40 değerleri ölçeğin güvenilir olmadığını, 0,40–0,60 aralığı düşük düzeyde güvenilirliği, 0,60–0,80 aralığı kabul edilebilir güvenilirliği, 0,80–1,00 aralığı değerler ise yüksek güvenilirliği göstermektedir.

Ölçeklere ve Alt boyutlarına ait Cronbach Alpha katsayıları Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3. Ölçeklerin Güvenilirliklerine İlişkin Cronbach-alpha Katsayıları

Ölçek/Alt Boyutları	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Dağıtımçı Liderlik Envanteri	26	0,99
-Müdür	13	0,97
-Müdür Yardımcısı	13	0,98
-Liderlik Ekibi Uyumu	10	0,98
İş Stresi Ölçeği	15	0,93

Tablo 3.3'e göre ölçeklerin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla hesaplanan Cronbach's Alpha katsayılarına göre, Dağıtımçı Liderlik Envanteri için $\alpha=0,99$ olup, oldukça yüksek düzeyde güvenilirlik göstermektedir. Bu ölçeğin alt boyutları incelendiğinde, Müdür boyutunun $\alpha=0,97$ ve Müdür Yardımcısı boyutunun $\alpha=0,98$ Cronbach's Alpha katsayılarına sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular her iki alt boyutun da yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Liderlik Ekibi Uyumu boyutunun ise $\alpha=0,98$ ile benzer şekilde çok yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Bunun yanı sıra, İş Stresi Ölçeğine ait Cronbach's Alpha değeri $\alpha=0,93$ olup, yüksek düzeyde güvenilirlik sunduğu tespit edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

Bu kısımda araştırmanın problemine ve alt problemlere ilişkin elde edilen bulgular sunulmuştur.

4.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Bu bölümde araştırmanın ilk alt problemi olan “Öğretmenlerin, okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının, Liderlik Ekibi Uyumu dağıtımçı liderlik davranışlarının ne düzeyde uyguladıklarına yönelik algılarının düzeyi ve iş streslerinin düzeyi nedir?” problemine ilişkin bulgular ele alınarak incelenmiştir.

Tablo 4.1. Ölçek ve Alt Boyutları Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Ölçek/Alt Boyutları	Betimsel İstatistikler				
	N	Min	Max	Ortalama	Ss
Dağıtımçı Liderlik Envanteri					
-Müdür	411	13	65	44,39	14,54
-Müdür Yardımcısı	411	13	65	42,55	14,84
-Liderlik Ekibi Uyumu	411	10	50	32,79	11,96
İş Stresi ölçeği	411	15	75	36,52	12,65

Tablo 4.1'e göre, katılımcıların ölçek ve alt boyutlardan aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistikler incelendiğinde, Dağıtımçı Liderlik Envanteri- Müdür boyutu puanlarının 13 ile 65 arasında değiştiği ve bu boyuttan alınan puanların ortalamasının $\bar{X}=44,39\pm 14,54$ olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların müdürlerin dağıtımçı liderlik davranışlarına yönelik algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Müdür Yardımcısı boyutunda ise puanların 13 ile 65 arasında değiştiği, ortalama puanın $\bar{X}=42,55\pm 14,84$ olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Müdür Yardımcılarının dağıtımçı liderlik davranışlarına ilişkin algıların da benzer şekilde orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Liderlik Ekibi Uyumu boyutuna ait puanlar 10 ile 50 arasında değişmekte olup, ortalama puan $\bar{X}=32,79\pm 11,96$ olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu, Liderlik Ekibi Uyumu açısından da katılımcıların algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

İş Stresi Ölçeği puanları 15 ile 75 arasında değişmekte olup, ortalama puan $\bar{X}=36,52\pm 12,65$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç, katılımcıların iş stresi düzeylerinin de orta seviyededir.

4.2. İkinci alt probleme yönelik bulgular

Bu bölümde, araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında öğretmenlerin okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarına ve iş stresine yönelik algılarının, demografik değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

4.2.1. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.2. *Dağıtımçı liderlik ile İş stresinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik yapılan t-testi analiz sonuçları*

Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X} \pm Ss$	t	df	p	Cohen's d
DLE-Müdür	Kadın	182	45,31±14,65	1,136	409	0,257	0,113
	Erkek	229	43,67±14,45				
DLE-Müdür Yardımcısı	Kadın	182	43,29±14,72	0,883	409	0,378	0,088
	Erkek	229	41,98±14,96				
DLE-Liderlik Ekibi Uyumu	Kadın	182	32,65±12,09	-0,208	409	0,836	-0,021
	Erkek	229	32,9±11,89				
İş stresi ölçeği	Kadın	182	37,61±12,07	1,558	409	0,120	0,155
	Erkek	229	35,66±13,06				

*p<0,05 DLE= Dağıtımçı Liderlik Envanteri d= Chen's d

Tablo 4.2'ye göre, Dağıtımçı Liderlik Envanteri - Müdür boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($t(409)=1,136$, $p>0,05$). Kadın katılımcıların puan ortalaması ($\bar{X} \pm Ss=45,31 \pm 14,65$), erkek katılımcıların puan ortalamasından ($\bar{X} \pm Ss=43,67 \pm 14,45$) daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Hesaplanan Cohen's d değeri 0,113 olarak bulunmuş ve bu değer, farkın etki büyüklüğünün düşük seviyede olduğunu ortaya koymaktadır.

Müdür Yardımcısı boyutunda da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t(409)=0,883$, $p>0,05$). Kadın katılımcıların puan ortalaması ($\bar{X} \pm Ss=43,29 \pm 14,72$), erkek katılımcıların puan ortalamasından ($\bar{X} \pm Ss=41,98 \pm 14,96$) biraz daha yüksek olmakla birlikte fark anlamlı değildir. Cohen's d değeri 0,088 ile çok düşük düzeydedir.

Liderlik Ekibi Uyumu boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($t(409)=-0,208$, $p>0,05$). Kadınların puan ortalaması ($\bar{X} \pm Ss=32,65 \pm 12,09$), erkeklerin puan ortalamasına ($\bar{X} \pm Ss=32,90 \pm 11,89$) göre çok küçük bir farkla düşük çıkmıştır. Cohen's d değeri -0,021 olup, farkın etki büyüklüğü yok denecek kadar küçüktür.

Son olarak, İş Stresi Ölçeğinde de cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t(409)=1,558$, $p>0,05$). Kadın katılımcıların iş stresi puan ortalaması

($\bar{X} \pm Ss = 37,61 \pm 12,07$), erkek katılımcıların puan ortalamasından ($\bar{X} \pm Ss = 35,66 \pm 13,06$) daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Cohen's d değeri 0,155 olup, farkın etki büyüklüğünün düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

4.2.2. Mesleki kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.3. *Dağıtımçı Liderlik ile İş Stresinin Mesleki Kıdem Yılına Göre Farklılaşım Farklılaşmadığına Yönelik Yapılan ANOVA Testi Analiz Sonuçları*

Ölçek/Alt Boyut	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X} \pm Ss$	F	p	η^2
DLE-Müdür	1-5 yıl ^(a)	149	43,11±13,98	1,189	0,314	0,014
	6-10 yıl ^(b)	95	46,5±14,45			
	11-15 yıl ^(c)	59	45,78±14,25			
	16-20 yıl ^(d)	43	43,1±15,35			
	21-25 yıl ^(e)	29	46,59±15,1			
	26-+ ^(f)	36	41,7±15,93			
DLE-Müdür Yardımcısı	1-5 yıl ^(a)	149	41,13±14,2	1,221	0,298	0,015
	6-10 yıl ^(b)	95	44,55±14,48			
	11-15 yıl ^(c)	59	42,62±14,5			
	16-20 yıl ^(d)	43	44,19±16,01			
	21-25 yıl ^(e)	29	44,9±14,43			
	26-+ ^(f)	36	39,28±17,49			
DLE-Liderlik Ekibi Uyum	1-5 yıl ^(a)	149	32,96±11,14	1,079	0,372	0,013
	6-10 yıl ^(b)	95	34,75±12,03			
	11-15 yıl ^(c)	59	31,46±12,58			
	16-20 yıl ^(d)	43	31,84±13,54			
	21-25 yıl ^(e)	29	32,94±11,46			
	26-+ ^(f)	36	30,12±12,4			
İş stresi	1-5 yıl ^(a)	149	37,7±14,02	1,013	0,409	0,012
	6-10 yıl ^(b)	95	35,68±11,21			
	11-15 yıl ^(c)	59	36,77±12,7			
	16-20 yıl ^(d)	43	34,49±9,8			
	21-25 yıl ^(e)	29	38,73±13,54			
	26-+ ^(f)	36	34,09±12,45			

* $p < 0,05$

$\eta^2 = \text{Eta kare}$ F = Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA)

Tablo 4.3'e göre, katılımcıların Dağıtımçı Liderlik Envanteri- Müdür boyutunda mesleki kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=1,189$; $p>0,05$; $\eta^2=0,014$). Ortalama puanlar incelendiğinde 6-10 yıl ($\bar{X}=46,50 \pm 14,45$) ve 21-25 yıl ($\bar{X}=46,59 \pm 15,10$) gruplarının puanlarının diğer gruplara kıyasla daha yüksek olduğu görülse de fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Eta kare ($\eta^2=0,014$) değeri çok düşük düzeydedir.

Müdür Yardımcısı boyutunda da mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($F=1,221$; $p>0,05$; $\eta^2=0,015$). Ortalama puanlara bakıldığında, 21-25 yıl ($\bar{X}=44,90 \pm 14,43$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=44,55 \pm 14,48$) gruplarının daha yüksek puan aldığı

görülmekte, ancak bu farklar anlamlı bulunmamaktadır. Etki büyüklüğü $\eta^2=0,015$ ile oldukça düşük seviyededir.

Liderlik Ekibi Uyumu boyutunda da mesleki kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=1,079$; $p>0,05$; $\eta^2=0,013$). Ortalama puanlar arasında küçük farklılıklar gözlenmekle birlikte, 6-10 yıl ($\bar{X}=34,75\pm 12,03$) grubunun puanı diğer gruplara göre nispeten yüksektir. Ancak bu farklılık anlamlı değildir ve $\eta^2=0,013$ ile çok düşük bir etki büyüklüğü göstermektedir.

Son olarak, İş Stresi Ölçeğinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=1,013$; $p>0,05$; $\eta^2=0,012$). Ortalama puanlara göre 21-25 yıl ($\bar{X}=38,73\pm 13,54$) ve 1-5 yıl ($\bar{X}=37,70\pm 14,02$) gruplarının iş stresi puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Etki büyüklüğü $\eta^2=0,012$ ile çok düşüktür.

4.2.3. Eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.4. *Dağıtımçı Liderlik ile İş Stresinin Eğitim Düzeyine göre Farklılaşım Farklılaşmadığına Yönelik Yapılan t-testi Analiz Sonuçları*

Ölçek	Eğitim düzeyi	n	$\bar{X} \pm Ss$	t	df	p	Cohen's d
DLE-Müdür	Lisans	292	45,11 \pm 13,98	1,550	409	0,122	0,169
	Yüksek lisans/Doktora	119	42,66 \pm 15,77				
DLE-Müdür Yardımcısı	Lisans	292	42,7 \pm 14,53	0,308	409	0,759	0,033
	Yüksek lisans/Doktora	119	42,21 \pm 15,65				
DLE-Liderlik Ekibi Uyumu	Lisans	292	33,09 \pm 11,5	0,805	409	0,421	0,088
	Yüksek lisans/Doktora	119	32,05 \pm 13,07				
İşstresi ölçeği	Lisans	292	36,29 \pm 12,76	-0,581	409	0,562	-0,063
	Yüksek lisans/Doktora	119	37,09 \pm 12,43				

* $p<0,05$ DLE= Dağıtımçı Liderlik Envanteri d= Chen's d

Tablo 4.4'e göre, katılımcıların Dağıtımçı Liderlik Envanteri - Müdür boyutundaki puanları eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(409)=1,550$; $p>0,05$). Lisans mezunlarının puan ortalaması ($\bar{X}\pm Ss=45,11\pm 13,98$), yüksek lisans/doktora mezunlarının puan ortalamasından ($\bar{X}\pm Ss=42,66\pm 15,77$) daha yüksek bulunmuştur. Ancak, bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Cohen's d değeri 0,169 olup, farkın etki büyüklüğü düşük düzeydedir.

Müdür Yardımcısı boyutunda da eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t(409)=0,308$; $p>0,05$). Lisans mezunlarının puan ortalaması ($\bar{X}\pm Ss=42,70\pm 14,53$), yüksek lisans/doktora mezunlarıyla ($\bar{X}\pm Ss=42,21\pm 15,65$)

karşılaştırıldığında anlamlı bir fark göstermemektedir. Cohen's d değeri 0,033 ile çok düşük düzeyde bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir.

Liderlik Ekibi Uyum boyutundaki puanlar açısından da eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(409)=0,805$; $p>0,05$). Lisans mezunlarının puan ortalaması ($\bar{X}\pm Ss=33,09\pm 11,50$), yüksek lisans/doktora mezunlarının puan ortalamasından ($\bar{X}\pm Ss=32,05\pm 13,07$) yüksek olmasına rağmen, bu fark anlamlı değildir. Cohen's d değeri 0,088 ile yine düşük düzeyde kalmaktadır.

İş Stresi Ölçeği toplam puanları da eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t(409)=-0,581$; $p>0,05$). Yüksek lisans/doktora mezunlarının ortalama iş stresi puanı ($\bar{X}\pm Ss=37,09\pm 12,43$), lisans mezunlarının ortalamasından ($\bar{X}\pm Ss=36,29\pm 12,76$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak, bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir. Cohen's d değeri -0,063 ile farkın etki büyüklüğünün çok düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.2.4. Mevcut okullarında görev yaptığı süreye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.5. Dağıtımçı liderlik ile İş stresinin Okulda Çalışma Sürelerine göre Farklılaşım Farklılaşmadığına Yönelik Yapılan Anova Testi Analiz Sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Okulda Çalışma süresi	n	$\bar{X}\pm Ss$	F	p	η^2
DLE-Müdür	1-5 yıl ^(a)	293	44,38±14,64	1,014	0,364	0,005
	6-10 yıl ^(b)	81	45,73±14,33			
	11-+ ^(c)	37	41,63±14,28			
DLE-Müdür Yardımcısı	1-5 yıl ^(a)	293	42,46±14,83	0,979	0,377	0,005
	6-10 yıl ^(b)	81	44,08±14,86			
	11-+ ^(c)	37	40±14,92			
DLE-Liderlik Ekibi Uyum	1-5 yıl ^(a)	293	32,7±11,92	1,637	0,196	0,008
	6-10 yıl ^(b)	81	34,34±12,63			
	11-+ ^(c)	37	30,09±10,48			
İş stresi	1-5 yıl ^(a)	293	37,08±12,75	0,986	0,374	0,005
	6-10 yıl ^(b)	81	35,15±12,54			
	11-+ ^(c)	37	35,11±12,07			

* $p<0,05$

$\eta^2 = \text{Eta kare}$ F= Tek yönlü Varyans (Oneway ANOVA)

Tablo 4.5'e göre, katılımcıların Dağıtımçı Liderlik Envanteri - Müdür boyutundaki puanları, okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,014$; $p>0,05$; $\eta^2=0,005$). Ortalama puanlar incelendiğinde, 6-10 yıl çalışanların puanı ($\bar{X}\pm Ss=45,73\pm 14,33$), 1-5 yıl çalışanlara ($\bar{X}\pm Ss=44,38\pm 14,64$) ve 11 yıl ve üzeri çalışanlara ($\bar{X}\pm Ss=41,63\pm 14,28$) göre daha yüksek olmasına rağmen bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Eta kare değeri ($\eta^2=0,005$) çok düşük düzeyde etki büyüklüğüne işaret etmektedir.

Müdür Yardımcısı boyutunda da okulda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=0,979$; $p>0,05$; $\eta^2=0,005$). 6-10 yıl çalışanların puan ortalaması ($\bar{X}\pm Ss=44,08\pm 14,86$), 1-5 yıl çalışanlara ($\bar{X}\pm Ss=42,46\pm 14,83$) ve 11 yıl ve üzeri çalışanlara ($\bar{X}\pm Ss=40,00\pm 14,92$) göre daha yüksek olmasına rağmen fark anlamlı değildir. Etki büyüklüğü düşük düzeydedir.

Liderlik Ekibi Uyumu boyutunda da okulda çalışma süresine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($F=1,637$; $p>0,05$; $\eta^2=0,008$). 6-10 yıl çalışanların puanı ($\bar{X}\pm Ss=34,34\pm 12,63$), 1-5 yıl çalışanlara ($\bar{X}\pm Ss=32,70\pm 11,92$) göre daha yüksek, 11 yıl ve üzeri çalışanlara ($\bar{X}\pm Ss=30,09\pm 10,48$) göre ise daha yüksek görünmektedir. Ancak bu fark anlamlı değildir ve etki büyüklüğü düşük düzeydedir.

İş Stresi Ölçeği toplam puanlarında da okulda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=0,986$; $p>0,05$; $\eta^2=0,005$). 1-5 yıl çalışanların puan ortalaması ($\bar{X}\pm Ss=37,08\pm 12,75$), 6-10 yıl çalışanlara ($\bar{X}\pm Ss=35,15\pm 12,54$) ve 11 yıl ve üzeri çalışanlara ($\bar{X}\pm Ss=35,11\pm 12,07$) göre daha yüksek olmasına rağmen fark anlamlı değildir. Etki büyüklüğü yine çok düşük düzeydedir.

Bu bulgular, okulda çalışma süresinin katılımcıların dağıtımçı liderlik algıları ve iş stres düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

4.2.5. Mevcut okul yöneticisi ile çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 4.6. *Dağıtımçı Liderlik ile İş Stresinin Müdürle Birlikte Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Yapılan t-testi Analiz Sonuçları*

Ölçek	Müdürle çalışma süresi	n	$\bar{X} \pm Ss$	t	df	p	Cohen's d
DLE-Müdür	1-5 yıl	368	44,5±14,6	0,420	409	0,675	0,068
	6-+ yıl	43	43,52±14,18				
DLE-Müdür Yardımcısı	1-5 yıl	368	42,56±15,01	0,020	409	0,984	0,003
	6-+ yıl	43	42,52±13,57				
DLE-Liderlik Ekibi Uyumu	1-5 yıl	368	32,56±12,02	-1,135	409	0,257	-0,183
	6-+ yıl	43	34,75±11,45				
İş stresi ölçeği	1-5 yıl	368	36,78±12,75	1,201	409	0,231	0,193
	6-+ yıl	43	34,33±11,71				

* $p<0,05$ DLE= Dağıtımçı Liderlik Envanteri d= Chen's d

Tablo 4.6'ya göre, katılımcıların Dağıtımçı Liderlik Envanteri - Müdür boyutundaki puanları, müdürle birlikte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(409)=0,420$; $p>0,05$). 1-5 yıl arası çalışanların puan ortalaması ($\bar{X}\pm Ss=44,50\pm 14,60$), 6 yıl ve üzeri çalışanların puan ortalamasından ($\bar{X}\pm Ss=43,52\pm 14,18$) yüksek olmasına rağmen bu

fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Cohen's d değeri 0,068 olup, farkın etki büyüklüğü çok düşük düzeydedir.

Müdür Yardımcısı boyutunda da müdürle birlikte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t(409)=0,020$; $p>0,05$). 1-5 yıl çalışanların puan ortalaması ($\bar{X}\pm Ss=42,56\pm 15,01$), 6 yıl ve üzeri çalışanlarla ($\bar{X}\pm Ss=42,52\pm 13,57$) neredeyse aynı düzeyde olup anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Cohen's d değeri 0,003 ile farkın yok denecek kadar düşük olduğunu göstermektedir.

Liderlik Ekibi Uyumu boyutundaki puanlar açısından da müdürle birlikte çalışma süresine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(409)=-1,135$; $p>0,05$). 6 yıl ve üzeri çalışanların ortalama puanı ($\bar{X}\pm Ss=34,75\pm 11,45$), 1-5 yıl çalışanların ortalamasından ($\bar{X}\pm Ss=32,56\pm 12,02$) daha yüksek olmasına rağmen bu fark anlamlı değildir. Cohen's d değeri -0,183 olup, düşük düzeyde bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir.

İş Stresi Ölçeği toplam puanları da müdürle birlikte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t(409)=1,201$; $p>0,05$). 1-5 yıl çalışanların puan ortalaması ($\bar{X}\pm Ss=36,78\pm 12,75$), 6 yıl ve üzeri çalışanların ortalamasından ($\bar{X}\pm Ss=34,33\pm 11,71$) daha yüksek olmakla birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Cohen's d değeri 0,193 ile farkın etki büyüklüğünün düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Bu bölümde, öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile stres düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığına dair bulgular ele alınarak incelenmiştir.

Yöneticilerin Dağıtımçı Liderlik Envanteri ve İş stresi arasındaki ilişkiye korelasyon katsayısı ile bakılmıştır. Korelasyon katsayısı (r), belirli aralıklar üzerinden yorumlanarak değişkenler arasındaki ilişkinin gücü hakkında bilgi vermektedir. Buna göre; 0,00–0,25 aralığı ilişki yok ya da çok zayıf, 0,25–0,50 aralığı zayıf, 0,50–0,70 aralığı orta, 0,70–0,90 aralığı yüksek ve 0,90–1,00 aralığı ise çok yüksek ilişki düzeyini göstermektedir (Kalaycı, 2005, s.116).

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Yöneticilerinin Dağıtımçı Liderlik Rollerine Olan Algı Puanları ve İş Stres Puanları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

		DLE- Müdür	DLE-Müdür Yardımcısı	DLE-Liderlik Ekibi Uyum	İş stresi
DLE-Müdür	r	1			
	p				
DLE-Müdür Yardımcısı	r	0,732	1		
	p	0,001**			
DLE-Liderlik Ekibi Uyum	r	0,784	0,737	1	
	p	0,001**	0,001**		
İş stresi	r	-0,125	-0,107	-0,131	1
	p	0,011*	0,030*	0,008**	

** $p < 0,001$ * $p < 0,05$

Tablo 4.7'ye göre, Dağıtımçı Liderlik Envanteri (DLE) Müdür boyutu ile Müdür Yardımcısı boyutu arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,732$; $p < 0,001$). Bu bulgu, öğretmenlerin müdürlerinin dağıtımçı liderlik rollerine ilişkin algıları arttıkça, müdür yardımcılarının dağıtımçı liderlik rollerine ilişkin algılarının da arttığını göstermektedir.

Ayrıca, Dağıtımçı Liderlik Envanteri (DLE) Müdür boyutu ile Liderlik Ekibi Uyum boyutu arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=0,784$; $p < 0,001$) ve DLE Müdür Yardımcısı boyutu ile Liderlik Ekibi Uyum boyutu arasında da pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=0,737$; $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Bu bulgular, hem müdür hem de müdür yardımcılarının dağıtımçı liderlik rollerine yönelik algılar yükseldikçe, Liderlik Ekibi Uyumuna ilişkin algıların da arttığını göstermektedir.

Öte yandan, İş Stresi ile DLE Müdür boyutu ($r=-0,125$; $p < 0,05$), DLE Müdür Yardımcısı boyutu ($r=-0,107$; $p < 0,05$) ve DLE Liderlik Ekibi Uyum boyutu ($r=-0,131$; $p < 0,01$) arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular, öğretmenlerin yöneticilerinin dağıtımçı liderlik rollerine yönelik algıları arttıkça iş stres düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Ancak bu ilişkilerin düşük düzeyde olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır.

4.4. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Bu bölümde "Öğretmenlerin algılarına göre dağıtımçı liderlik davranışları stres düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı mıdır?" problemine ilişkin bulgular ele alınarak değerlendirilmiştir. Bunun için Çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İş stresi bağımlı değişken olarak alınmış, okul müdürünü, müdür yardımcısı ve Liderlik Ekibi

Uyumu boyutları ise bağımsız değişkenler olarak alınmıştır. Regresyon analizine ilişkin varsayımlar incelendiğinde, değişkenlerin normal dağıldığı, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olduğu ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının .90'ın altında kaldığı görülmüştür. VIF değerine (Varyans Şişirme Değeri) ve Tolerans değerine bakılarak modelde çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı incelenmiştir. Bulgular, VIF değerlerinin 2,533-3,050 arasında ve Tolerans değerlerinin ise 0,328-0,395 arasında olduğunu göstermektedir. Bu verilere dayanarak alt boyutlarda çoklu bağlantı sorununa rastlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Analize ait bulgular Tablo 4.8'de yer almaktadır.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Algularına göre Dağıtımçı Liderlik Davranışları İş Stresini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: İş stresi									
Bağımsız değişkenler	B	S. H	β	t	p	Tol.	VIF	Durbin-Watson	
Sabit	41,746	2,081		20,056	0,000				
DLE-Müdür	-0,049	0,074	-0,056	-0,659	0,510	0,334	2,998		
DLE-Müdür Yardımcısı	-0,003	0,067	-0,004	-0,046	0,964	0,395	2,533	2,001	
DLE-Liderlik Ekibi Uyum	-0,090	0,091	-0,085	-0,987	0,324	0,328	3,050		
R=0,136					Düz. R²=0,011		$\Delta R^2=0,019$		F (3;407)= 2,558
							p>0,05		

Tablo 4.8'e göre, öğretmenlerin yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarının iş stresi üzerindeki yordayıcı etkisine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda modelin anlamlı olmadığı görülmektedir ($F(3;407)=2,558$; $p>0,05$). Modele ilişkin Düzeltilmiş R² değeri 0,011 olup, bu değer dağıtımçı liderlik boyutlarının öğretmenlerin iş stres düzeyini açıklamada oldukça düşük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Bağımsız değişkenlerin katkılarına bakıldığında, DLE-Müdür boyutunun iş stresine etkisi anlamlı değildir ($\beta=-0,056$; $p=0,510$). Benzer şekilde, DLE-Müdür Yardımcısı boyutu ($\beta=-0,004$; $p=0,964$) ve DLE-Liderlik Ekibi Uyum boyutu ($\beta=-0,085$; $p=0,324$) da iş stresini anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin yöneticilerinin gösterdikleri dağıtımçı liderlik davranışlarına dair algularının iş stresini anlamlı düzeyde yordamadığını göstermektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, ilgili literatür ve araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda tartışma ve sonuç; bu sonuçların ışığında politika yapıcılara, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde, öğretmen görüşlerine dayalı olarak okul yöneticilerinin sergilediği dağıtımcı liderlik davranışlarının düzeyinin değerlendirilmesi, bu değerlendirmelerin öğretmenlerin demografik özelliklerine (cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, görev yaptığı okulda çalıştığı süre ve mevcut yöneticisiyle çalışma süresi) göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi ve yöneticilerin dağıtımcı liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin yaşadığı stres düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçların yorumlanması ve alan yazınla karşılaştırılması bu bölümde ele alınmıştır.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışları düzeyi ve öğretmenlerin stres düzeyleri incelenmiştir.

Bu doğrultuda, öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışlarına ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Müdür Yardımcısı boyutunda ise öğretmenlerin müdür yardımcılarının dağıtımcı liderlik davranışlarına ilişkin algılarının da benzer şekilde orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Okuldaki Liderlik Ekibi Uyumu açısından da öğretmenlerin algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Alan yazın incelendiğinde; Ağırdaş (2014), Rabindarang vd. (2014), Kılıç ve Oğuz (2015), Ataş Akdemir (2016) ve Ayık (2017) ve Mermer (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin orta düzeyde dağıtımcı liderlik davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma, alan yazında yapılan bu çalışmaların sonucu ile örtüşmektedir.

Öte yandan, Uçar (2015), Delibaş (2018), Akgün (2019), Atıkan (2019), Kulu (2020), Cansev (2021), Çomak (2021) ve Sevim (2021) yaptıkları çalışmalarda öğretmen

algılarından yola çıkarak okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarını yüksek seviyede sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Elde edilen tüm bu veriler sonucunda, öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki yöneticilerin dağıtımçı liderlik davranışlarını orta düzeyde sergilediğine ilişkin algıları, bu liderlik biçiminin okullarda henüz tam anlamıyla yerleşmediğini düşündürmektedir. Bu bulgu, okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları paylaşma, öğretmenleri karar alma süreçlerine aktif şekilde dahil etme ve ekip çalışmasını teşvik etme konularında yeterince sistematik ve tutarlı davranmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Orta düzeyde bir algı, yöneticilerin zaman zaman dağıtımçı liderlik özellikleri gösterdiğini, ancak bunun tüm öğretmenlerce sürekli ve açık biçimde gözlemlenmediğini göstermektedir. Bu durum, dağıtımçı liderliğin okullarda parça parça ve sınırlı düzeyde uygulandığını; öğretmenlerin ise daha çok paylaşımcı ve katılımcı liderlik yaklaşımlarına ihtiyaç duyduğunu işaret edebilir. Dolayısıyla bu sonuç, okul yöneticilerinin liderlik pratiklerinde daha planlı, kapsayıcı ve sürekli bir dağıtımçı yaklaşım geliştirmeleri gerektiğine dair önemli bir ipucu sunmaktadır. Ayrıca, bu tür liderlik uygulamalarının eğitim kurumlarında yaygınlaştırılması için okul yöneticilerine yönelik mesleki gelişim ve liderlik eğitimi programlarının artırılması gerektiği de söylenebilir.

Öğretmenlerin stres düzeylerine bakacak olursak, öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin de orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazın incelendiğinde de öğretmenlerin orta düzeyde stres yaşadığı sonucuna ulaşan benzer araştırmalara (Arık, 2023; Halitoğlu ve Akpınar, 2022; Konaç, 2020; Tipi, 2022) rastlanmıştır.

Öğretmenlerin iş stresi seviyelerinin orta düzeyde olması, mesleki yaşamlarında stresin tamamen olmadığı ancak çok yüksek ve yıpratıcı düzeylerde de etkilemediği yorumu yapılabilir. Bunun sonucunda, öğretmenlerin farklı mesleki sorumluluklar, zaman yönetimi, öğrenci akademik başarısı, veli beklentileri, idari denetim gibi faktörlerle karşılaştıklarını; ancak bu durumlarda çoğunlukla stresin yönetilebilir seviyede kaldığını düşündüklerini ifade eder.

Bu bulgu, öğretmenlerin stresle başa çıkma becerilerinin belirli ölçüde gelişmiş olduğunu ya da okullarda bu stres ile başa çıkabilecek bazı destek unsurlarının (örneğin olumlu çalışma ortamı, iş birliği kültürü, yönetici desteği gibi) mevcut olabileceğini de düşündürmektedir. Ancak stresin orta düzeyde olması, olası olumsuz sonuçların tamamen ortadan kalktığı anlamına gelmeyebilir. Uzun süre devam eden orta düzeyde bir stres seviyesi, zamanla öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına ve motivasyonlarının düşmesine neden olabilir.

Bu sebeple, öğretmenlerin stres düzeylerini azaltmaya yönelik koruyucu ve önleyici stratejilerin geliştirilmesi; yönetici desteğinin güçlendirilmesi ve öğretmenlerin psikososyal ihtiyaçlarının karşılanması önemlidir. Ayrıca, orta düzeydeki stresin çevresel etmenlerden etkilenebileceği; okuldan okula, öğretmenden öğretmene farklı biçimlerde hissedilebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle stresin kaynaklarının belirlenmesi, stresi önleyebilecek sürdürülebilir çözümler üretilmesini kolaylaştırabilir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin algıları doğrultusunda okul yöneticilerinin sergiledikleri dağıtımçı liderlik davranışlarının düzeyi ve öğretmenlerin stres düzeyleri, öğretmenlerin; cinsiyetine, kıdemine, eğitim düzeyine, mevcut okullarında çalıştığı süreye ve mevcut okul yöneticisiyle birlikte çalıştığı süre gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Bu doğrultuda, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre müdür ve müdür yardımcısı alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Müdür-müdür yardımcısı (Liderlik Ekibi Uyum) boyutunda da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışı göstermelerinde cinsiyet değişkeni belirleyici olmamaktadır. Kadın öğretmenlerin puan ortalaması, erkek katılımcıların puan ortalamasından daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler, okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışı göstermeleri konusunda benzer düşünceye sahiptir.

Araştırma bulgularına göre, cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin dağıtımçı liderlik algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarının kadın ve erkek öğretmenler tarafından benzer biçimde algılandığını göstermektedir. Literatürde okul yöneticileriyle ilgili gerçekleştirilen araştırmaların bir kısmı bu sonucu destekler nitelikte bulgular sunarken (Ağırdaş, 2014; Akgün, 2019; Akyürek, 2016; Cansev, 2021; Çelik, 2016; Mermer, 2019; Kılıç & Oğuz, 2015; Kılınç, 2014; Korkmaz, 2011; Salman, 2025; Türkseven Dübüş, 2022; Uludağ, 2024; Ulusoy, 2014; Uçar, 2015), bu durumun tersi olan araştırmalara da (Ağiroğlu Bakır, 2013; Ataş Akdemir, 2016; Delibaş, 2016; Kumbaracı, 2024; Yener, 2014;) rastlanmıştır.

Ataş Akdemir'in (2016) çalışmasına göre, erkek öğretmenlerin dağıtımçı liderlik, denetim ve takım çalışması boyutlarına ilişkin algılarının kadın öğretmenlere kıyasla daha

yüksek olduğu bulunmuştur. Delibaş (2016) ve Yener (2014) ise kadın öğretmenlerin, müdürlerin dağıtımçı liderlik rollerini erkek öğretmenlere kıyasla daha üst düzeyde yerine getirdiğini düşündüklerini belirtmiştir. Bu farklılıklar, araştırma gruplarındaki örneklem farklılıklarından ya da görev yapılan kurum türlerinin çeşitliliğinden kaynaklanıyor olabilir.

Son olarak, öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin stres düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Kadın öğretmenlerin iş stresi puan ortalaması, erkek öğretmenlerin iş stresi puan ortalamasından daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Alan yazında iş stresine ilişkin yapılan araştırmalar incelendiğinde bu sonuca benzer şekilde stres düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmayan birçok araştırmaya rastlanmıştır (Tokgöz, 2019; Korkmaz, 2019; Tipi, 2022). Öte yandan, belirtilen değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunan çalışmaya da rastlanmıştır. Arık (2023)'a göre, kadın öğretmenlerin üretim yapısına ilişkin stres kaynakları puanları ortalaması erkeklere göre daha yüksek olduğu fakat örgütsel stresin diğer alt boyutları ile toplam ölçek puanları arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilmiştir.

Araştırmada okul yöneticileri alt ölçeğinde ve öğretmenlerin stres düzeyinde mesleki kıdem yılı değişkeninin öğretmenlerin algılarında anlamlı bir farklılığa neden olmadığı saptanmıştır.

Alan yazında yapılan araştırmalar incelendiğinde de bu araştırmada bulunan sonuç desteklenmiş olup Cansev (2020) ve Uludağ (2024) gibi bazı çalışmalarda kıdeme göre anlamlı farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun aksine, Ataş Akdemir (2016), Delibaş (2016), Akgün (2021) ve Arık (2023) tarafından yapılan çalışmalarda mesleki kıdem değişkeni öğretmenlerin dağıtımçı liderlik algılarında anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir. Söz konusu araştırmalarda, mesleki deneyimi yüksek olan öğretmenlerin dağıtımçı liderlik uygulamalarına ilişkin algılarının daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çelişkili sonuçlar, okul iklimi, liderin bireysel özellikleri ve öğretmenlerin önceki liderlik deneyimlerinden kaynaklanabilir.

Öte yandan, iş stresi üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde Korkmaz (2019) mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir fark bulmazken; Tokgöz (2019) ve Tipi'nin (2022) yaptığı araştırmalarda, öğretmenlerin kıdem düzeylerine göre iş stresi seviyelerinin istatistiksel olarak farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin eğitim düzeyine değişkenine bakıldığında ise öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları düzeyi ve öğretmenlerin stres düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Ataş Akdemir (2016), Delibaş (2016) ve Güzel (2022) gibi araştırmalar bu sonuçla paralellik göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin eğitim düzeyleri, dağıtımçı liderlik algıları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Öğretmenlerin eğitim düzeyi ne olursa olsun okul yöneticilerinin liderlik uygulamalarını benzer biçimde değerlendirdiği yorumu yapılabilir.

Ancak Cansev (2020) çalışmasında, lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin dağıtımçı liderlik algılarının, lisans mezunlarına göre daha düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Türkseven Dübüş (2022) çalışmasında ise tam tersi bir sonuç elde edilmiş; lisansüstü öğretmenlerin algılarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bu durum, lisansüstü öğretmenlerin daha eleştirel ya da daha farkındalık sahibi olmalarından kaynaklanabilir.

Tipi (2022) öğretmenlerin stres düzeyinde eğitim düzeyi değişkeninin araştırmada ulaşılan sonuca benzer şekilde öğretmenlerin algılarında anlamlı bir farklılığa neden olmadığı sonucuna ulaşırken, Arık (2023) ise lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin hem üretim yapısı hem de görev yapısına ilişkin stres kaynakları puanlarının lisans öğrenime sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu iki bulgu arasındaki fark, öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça kurumsal işleyişe yönelik farkındalıklarının da artmasıyla açıklanabilir. Daha ileri düzeyde akademik eğitime sahip öğretmenlerin, okul içerisindeki yönetsel süreçleri ve liderlik uygulamalarını daha eleştirel ve analitik biçimde değerlendirmeleri, onların stres düzeylerini artıran unsurlara daha duyarlı hale gelmelerine neden olabilir. Aynı zamanda, bu öğretmenler kendilerinden daha yüksek düzeyde sorumluluk ve performans beklendiğini düşündüklerinden dolayı, stres kaynaklarını daha yoğun biçimde deneyimledikleri çıkarımı yapılabilir. Buna karşılık, lisans düzeyinde eğitim almış öğretmenler okul ortamındaki yönetsel uygulamalara daha sınırlı düzeyde odaklanabilir; bu da onların stres algılarının nispeten daha düşük düzeyde olmasına yol açabilir. Bu nedenle, öğretmenlerin eğitim düzeyi ile stres algıları arasındaki ilişkiyi değerlendirirken, yalnızca eğitim düzeyine odaklanmak yerine, mesleki beklentiler, bireysel sorumluluk algısı ve okulun kurumsal yapısı gibi etkenler göz önünde bulundurulabilir.

Dağıtımçı liderlik ölçeğinin liderlik fonksiyonu, liderlik ekibi alt boyutlarında ve öğretmenlerin iş stresi düzeyinde okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Alan yazında öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre liderlik fonksiyonu ve liderlik ekibi alt boyutlarında Mermer (2019), Cansev (2021), Arık (2023) ve Salman'ın (2025) yaptığı çalışmalarla bu araştırmanın sonucu örtüşmektedir. Yani öğretmenler, okuldaki çalışma sürelerine bakılmaksızın benzer dağıtımçı liderlik algılarına sahiptir. Ancak Yener (2014) ve Kılıç & Oğuz (2015) gibi bazı çalışmalarda, okulda çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin olumlu dağıtımçı liderlik algılarının da arttığı tespit edilmiştir. Bu çelişkili bulguların, okul kültürü ve yöneticinin tutarlılığı gibi faktörlerden etkilenebileceği düşünülmektedir.

Bunlara ek olarak, çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel stres algısına ilişkin algılarının farklılaşmadığı Arık (2023) tarafından bu çalışmayı destekler biçimde ortaya koyulmuştur. Bu bulgular, okulda çalışma süresinin katılımcıların dağıtımçı liderlik algıları ve iş stres düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Son olarak, mevcut okul yöneticisiyle birlikte çalışma süresi değişkeninde de diğer değişkenlerde de olduğu gibi öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Türkseven Dübüş (2023) tarafından yürütülen çalışmada yöneticilerin dağıtımçı liderlik davranışları ile mevcut okul yöneticisiyle birlikte çalışma süresinin belirleyici bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Ancak, Uludağ'ın (2024) çalışmasında öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticisinin dağıtımçı liderlik davranışları düzeyi ile mevcut okul yöneticisi ile çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır. 6 yıl ve üzeri süreyle aynı yöneticilerle çalışan öğretmenlerin dağıtımçı liderlik düzeyine ilişkin algılarının, 1 yıldan az süreyle çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İlginç bir şekilde, aynı çalışmada 1 yıldan az süreyle yöneticisiyle çalışan öğretmenlerin, 5–6 yıl çalışanlardan da daha yüksek liderlik algısına sahip olduğu bulunmuştur.

Uludağ'ın (2024) çalışmasında katılımcı olarak 1 yıldan az süreyle okul yöneticisiyle çalışmış öğretmenlere yer verilirken; yeni atanmış veya henüz yöneticisiyle yeterli etkileşim kurmamış öğretmenlerin daha yüzeysel, beklenti temelli ve olumlu önyargılarla hareket ediyor olabileceği düşünülerek bu araştırmaya mevcut okul yöneticisiyle birlikte en az 1 yıl çalışmış öğretmenler dahil edilmiştir.

Araştırma ikinci alt probleminden elde edilen bulgular, öğretmenlerin cinsiyet, kıdem yılı, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve mevcut okul yöneticisi ile çalışma süresi gibi demografik değişkenlerinin, yöneticilerin dağıtımçı liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

oluşturmadığını göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin demografik özellikleri ne olursa olsun, yöneticinin dağıtımçı liderlik uygulamalarını benzer şekilde değerlendirdiği ve bu değerlendirmelerin stres düzeylerini anlamlı biçimde etkilemediği görüldüğü sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuç, liderlik davranışlarının bireysel özelliklerden bağımsız olarak kurumsal kültür ya da okul iklimi gibi daha genel bağlamlarda şekillenmiş olabileceğini düşündürmektedir.

Benzer şekilde, öğretmen stres düzeylerinin de cinsiyet, mesleki kıdem veya eğitim durumu gibi değişkenlere göre farklılaşmaması, stresin daha çok yapısal ve sistemsel faktörlerden kaynaklanabileceği ihtimalini akla getirmektedir. Örneğin, müfredat baskısı, öğrenci profili, veli beklentileri veya merkezi sınav sistemi gibi etmenler, bireysel özelliklerden bağımsız olarak öğretmenlerde benzer düzeyde stres yaratabilmektedir.

Araştırmanın Gaziantep ili Şehitkamil ilçesiyle sınırlı olmasından dolayı elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlayan bir unsur olabilir. Bu nedenle farklı coğrafi bölgelerde ve daha geniş örneklemelerle yapılacak araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılması mümkündür. Dağıtımçı liderliğin etkisinin ve öğretmen stresinin nedenlerinin daha derinlemesine anlaşılabilmesi için, ileriki araştırmalarda nitel yöntemlerin de kullanılması önerilmektedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında, öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Dağıtımçı Liderlik Envanteri (DLE) Müdür boyutu ile Müdür Yardımcısı boyutu arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu, öğretmenlerin okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik rollerine ilişkin algıları arttıkça, müdür yardımcılarının dağıtımçı liderlik rollerine ilişkin algılarının da arttığını göstermektedir.

Ayrıca, Dağıtımçı Liderlik Envanteri (DLE) Müdür ve müdür yardımcısı boyutu ile liderlik Liderlik Ekibi Uyum boyutu arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Buna göre bulgular, hem müdür hem de müdür yardımcılarının dağıtımçı liderlik rollerine yönelik algılar yükseldikçe, Liderlik Ekibi Uyumuna ilişkin algıların da arttığını göstermektedir.

Öte yandan, İş Stresi Ölçeği ile Dağıtımçı Liderlik Envanteri alt boyutları arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin okul

yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile stres düzeyleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunması, öğretmenlerin okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik rollerine yönelik algıları artmasıyla stres düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Ancak bu ilişkilerin düşük düzeyde olduğu da göz ardı edilmemelidir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin sergilediği dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin yaşadığı stres düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu, okul müdürlerinin görev paylaşımı, karar alma süreçlerine öğretmenleri dahil etme ve iş birliğini teşvik etme gibi dağıtımçı liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin stres düzeylerini azaltabileceğini ortaya koymaktadır. Arık (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmış; öğretmenler, yöneticilerinin yüksek düzeyde dağıtımçı liderlik sergilediğini belirtirken, stres düzeylerini orta seviyede algılamışlardır.

Halitoğlu ve Akpınar (2022) tarafından yapılan çalışmada ise, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin stres algısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin stres düzeylerinin yalnızca yöneticilerin liderlik stillerinden değil; karar alma süreçleri ve iş yükü gibi öğretim sürecine ilişkin unsurlardan da etkilenebileceğini göstermiştir. Buna ek olarak, dağıtımçı liderlik yaklaşımının öğretmenlerin stres düzeylerini azaltmada önemli bir rol oynayabileceği gibi başka değişkenlerin de buna etki edebileceği durumunu desteklemektedir.

Benzer şekilde, Cansev (2021) ve Ataş Akdemir (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyilik halleri üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmalar, dağıtımçı liderliğin öğretmenlerin üzerindeki iş yükü, rol çatışması ve görev belirsizliği gibi stres kaynaklarını azaltabileceğini ve bu liderlik anlayışının öğretmen refahı açısından kritik bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, öğretmenlerin iş stresini azaltmak amacıyla, okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik rollerini etkin biçimde yerine getirmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, okul yöneticilerine yönelik hizmet içi eğitimlerde dağıtımçı liderlik ilkelerine ağırlık verilmesi ve bu liderlik anlayışının eğitim ortamlarında daha yaygın biçimde uygulanması önerilebilir.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın dördüncü alt probleminde, öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarının öğretmenlerin stres düzeyini yordama durumu incelenmiştir. Bu durumun yordayıcı etkisine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda modelin anlamlı olmadığı görülmektedir. Böylece liderlik boyutlarının öğretmenlerin stres düzeyini açıklamada oldukça düşük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarına yönelik algılarının öğretmenlerin stres düzeyini anlamlı düzeyde yordamadığını göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasındaki ilişkiye dair yapılan analizlerde, aralarında negatif yönde ancak düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgu, dağıtımçı liderlik uygulamaları arttıkça öğretmenlerin stres düzeylerinin azalma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Ancak ilişki düzeyinin düşük olması ve regresyon analizinde anlamlı bir yordayıcılığın bulunmaması dikkat çekicidir.

Stres, oldukça çok boyutlu ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Lazarus ve Folkman (1984), stresin bireyin çevresel taleplerle başa çıkma kapasitesine dair algısı ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, liderlik türleri öğretmen stresine katkı sağlayabilecek unsurlar arasında yer alsada bireysel ve çevresel birçok etkenle birlikte değerlendirilebilir.

Dağıtımçı liderlik modeli, liderliğin sadece tek bir kişiye ait olmadığı, görev ve sorumlulukların ekip içerisinde paylaşıldığı bir anlayışı temsil eder (Spillane, 2006). Leithwood ve arkadaşlarına (2007) göre, bu modelin öğretmenlerin iş doyumunu, motivasyonu ve örgütsel bağlılık gibi yapılar üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Ancak dağıtımçı liderlik modelinin etkisi stres gibi daha kişisel ve bireysel değişkenler üzerinde sınırlı kalabilir.

Ayrıca, öğretmenlerin stres düzeylerini etkileyen diğer faktörler arasında bireysel farklılıklar (kişilik özellikleri, duygusal dayanıklılık), okulun fiziksel ve sosyal koşulları, mesleki yük, veli beklentileri ve eğitim politikaları gibi çok sayıda değişken sayılabilir (Kyriacou, 2001). Bu nedenle, dağıtımçı liderlik öğretmen stresinin tek ve anlamlı bir yordayıcısı olarak değerlendirilemeyebilir.

Bunlara ek olarak, Acar ve Zuhul Baltaş (2024), stresin bireyin yaşamında kaçınılmaz bir unsur olduğunu, ancak bu stresle başa çıkma becerilerinin sağlık ve genel yaşam kalitesi üzerinde belirleyici olduğunu vurgulamaktadırlar. Stresin etkileri, bireyin olayları nasıl algıladığı ve yorumladığıyla doğrudan ilişkilidir. Acar Baltaş'a göre, “İnsanı hasta eden stres değil, stresle başa çıkamamak, stresi yönetememektir.” Bu yaklaşım, stresin etkisinin kaçınılmazlığından ziyade onunla etkili bir şekilde başa çıkmanın önemine işaret etmektedir. Zuhul Baltaş ise, “Hayatı yaşamayı ertelememek gerekir. Hayat, büyük olayları beklerken arada geçen zaman değildir.” diyerek bireylerin anı yaşamalarının, stres düzeylerinin kontrolünde önemli bir etken olduğuna dikkat çekmektedir. Bu perspektif, öğretmenlerin stres düzeylerinin sadece yönetsel liderlik tarzlarından değil, aynı zamanda bireysel farkındalık, kişisel başa çıkma stratejileri ve yaşam algılarından da etkilendiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, elde edilen bulgular dağıtımçı liderliğin öğretmen stresine yönelik tek başına belirleyici bir faktör olmadığını, ancak olumlu katkılar sağlayabilecek potansiyel bir yapı olduğunu göstermektedir. Stresi etkileyen faktörlerin çeşitliliği dikkate alındığında, bu bulgu literatürle uyumlu ve anlamlıdır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Öneriler

- Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarının öğretmenlerin stresini yordamadığı ve iki değişken arasında çok düşük düzeyde negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, araştırmada kullanılan ölçekler değiştirilerek araştırma yeniden yapılabilir.
- Karma yöntem araştırmaları ile hem nicel hem de görüşme, gözlem gibi nitel veriler bir arada değerlendirilerek daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.
- Okul yöneticilerine yönelik dağıtımçı liderlik eğitim programları uygulanarak, ön test-son test tasarımları ile bu eğitimlerin öğretmen stresine etkisi değerlendirilebilir.
- Bu araştırma ilk ve ortaokul düzeyinde çalışan öğretmenler ile sınırlıdır. Ortaöğretim ve yükseköğretim kademesinde çalışan öğretmenler ile de benzer bir çalışma yapılabilir.
- Çalışma, devlete bağlı resmi okullarda yürütülmüştür. Araştırmacılar tarafından devlet/özel okul karşılaştırması yapılabilir. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlere

göre özel okullardaki öğretmenlerin iş yükü, veli beklentisi ve liderlik algıları farklılık gösterebilir. Bu da stres düzeyinde anlamlı farklar doğurabilir.

- Mevcut literatürde dağıtımçı liderlik genellikle öğretmen motivasyonu, örgütsel bağlılık, okul etkililiği ve iş birliği gibi olumlu çıktılarla ilişkilendirilmiştir. Ancak öğretmenlerin mesleki yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilecek stres gibi değişkenlerle olan ilişkisi yeterince incelenmemiştir. Bu bağlamda, dağıtımçı liderlik davranışlarının öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyleri üzerindeki etkisinin araştırılması, literatürdeki önemli bir boşluğu doldurabilecek niteliktedir. Böyle bir çalışma, dağıtımçı liderliğin yalnızca olumlu sonuçlarla değil, aynı zamanda öğretmenlerin karşılaştığı olumsuz duygusal durumlar üzerindeki potansiyel etkileriyle de kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

5.2.2. Politika Yapıcılara/ Uygulayıcılara Öneriler

- Araştırma sonuçları, dağıtımçı liderliğin öğretmenlerin stres düzeylerini azalttığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, okullarda dağıtımçı liderlik uygulamalarının daha yaygın hale getirilmesi, öğretmenlerin yaşadığı stres düzeyinin azalmasına katkı sağlayacaktır. Bu doğrultuda, okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelik seminerler, çalıştaylar ve hizmet içi eğitim programları düzenlenerek, dağıtımçı liderlik becerilerinin geliştirilmesi ve bu anlayışın eğitim ortamlarına daha etkin biçimde yansıtılması mümkün olabilir.
- Okul yöneticileri belirli aralıklarla öğretmenlerle görüşmeler yaparak ya da anket uygulayarak öğretmenlerin stres düzeylerini değerlendirebilecekleri çalışmalar yapabilir.
- Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin orta düzeyde strese sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştı. Okulda sınav dönemleri ve dönem sonları gibi stresin arttığı dönemlerde okul yöneticileri okul gezisi ve piknik gibi öğretmenlerin motivasyonlarını arttıracak sosyal etkinliklerle kısa vadeli çözümler üretebilir.
- Öğrencilerin yaşadıkları sorunlarda destek alabildikleri rehberlik servislerine benzer şekilde, öğretmenlerin stres düzeylerini azaltmaya yönelik psikolojik destek hizmetlerinin de tüm okullarda erişilebilir olması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, M., Taşkın, E., Taşkın, A. Ü., ve Özbay, E. (2024). Öğretmenlik mesleğinde stres yönetimi. *Academic Social Resources Journal*, 8(54), 3869-3880.
- Ağırdaş, Y. (2014). *Resmi liselerde dağıtımçı liderlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelenmesi (Çorum ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbudak, H.İ. (2010). *İlköğretim okul yöneticileri liderlik davranışlarının, öğretmenlerin stres düzeyine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Akgün, Ö. F. (2019). *Dağıtımçı liderlik davranışlarının okul türüne göre ve müdürlerin belirli özelliklerine göre incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akpochafo, G. O. (2012). Perceived sources of occupational stress among primary school teachers in delta state of Nigeria. *Education*, 132(4), 826-833.
- Al Ghanem, N., Braganza, A. & Aldhean, E. (2020). Distributed Leadership in Transformation Initiatives: The Emergence of Network Leadership. *International Journal of Accounting & Finance Review*. 5. 51-65.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 682-690.
- Arık, H. (2023). *Öğretmenlerin yöneticilerinin dağıtımçı liderlik rollerine olan algılarının yaşadıkları örgütsel stres ile ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Adıyaman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Adıyaman.
- Arun, K. (2008). *Liderlik tarzları ile paylaşımcı bilgi kültürü ilişkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Aslan, M. ve Ağıroğlu-Bakır, A. (2015). Okul örgütlerinde paylaşılan liderlik ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21, 1-24.
- Aslan, Ş. (2018). Duygusal zeka, problem odaklı stresle başa çıkma, iyileşme ve duygusal tükenme ilişkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(31), 59-82.
- Ataş Akdemir, Ö. (2016). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışlarının okulların akademik iyimserlikleri ile örgütsel bağlılık ve okul başarısıyla ilişkisi*. Basılmamış doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum.
- Atılkan, N. (2019). *Okul müdürünün dağıtımçı liderlik davranışları ile okulların etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Karabük.
- Azorín, C., Harris, A., & Jones, M. (2020). Taking a distributed perspective on leading professional learning networks. *School Leadership & Management*, 40(2-3), 111-127.

- Balcı, A. (2013). *Etkili okul, okul geliştirme: Kuram uygulama ve araştırma* (6. Baskı). Ankara: Pegem.
- Baloğlu, N. (2011). Dağıtımçı liderlik: okullarda dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 127-148.
- Baloğlu, N. (2012). Değerler temelli liderlik ile dağıtımçı liderlik arasındaki ilişkiler: Okul müdürünün davranışını değerlendirmeye dönük nedensel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2), 1367-1378.
- Baloğlu, N. (2012). Değerler temelli liderlik ile dağıtımçı liderlik arasındaki ilişkiler: Okul müdürünün davranışını değerlendirmeye yönelik nedensel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2591-2613.
- Baloğlu, N. (2016). Okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(4), 1858-1866.
- Baltaş A. ve Baltaş Z. (2004). Stres ve başa çıkma Yolları, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baltaş, A., ve Baltaş, Z. (2024). *Stres ve başa çıkma yolları: Hayatın zorlukları altında ezilmeden iyi yaşama kılavuzu* (1. basım). Doğan Kitap.
- Başaran, Y. K. (2024). Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı. *The Journal of Academic Social Science*, 47(47), 480-495.
- Bolden, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*, 13(3), 251-269.
- Bonkowski, J. F. (2024). *Distributed leadership in education: Empowering teachers and shaping school culture*. Master's thesis. Walker High School, Tennessee, United States.
- Buckner, K. G., & McDowelle, J. O. (2000). Developing teacher leaders: Providing encouragement while walking the tightrope. *Education*, 121(2), 276-280.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cansev, Ö. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile okula bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Camburn, E. M., B. Rowan, and J. Taylor. 2003. Distributed leadership in schools: The case of elementary schools adopting comprehensive school reform models. *Educational Evaluation and Policy Analysis* 25(4): 347-73.
- Carver, C. S. and Scheier, M. F. (1994) "Situational Coping and Coping Dispositions in a Stressful Transaction", *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 184-195.
- Cemaloğlu, N., & Savaş, G. (2018). Examining the relationship between supportive behaviors of school principals and teacher leadership. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(1), 244-258.
- Certel, Z. (2017). Spor bilimleri fakültesi özel yetenek sınavına başvuran adayların stresle başa çıkma biçimlerinin belirlenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 6(3).

- Christy, M. J. K. (2008). *A comparison of distributed leadership readiness in elementary and middle school*. University of Missiori. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Çakır, Ç. (2018). *Dağıtılmış liderlik uygulamalarını etkileyen okul içi faktörlerin incelenmesi*. Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Çiçek, E. (2018). *Eğitim kurumlarında dağıtımcı liderlik ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Kayseri il merkezi örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Dartey-Baah, K. , & Ampofo, E. Y. (2015) . Examining the influence of transformational and transactional leadership styles on perceived job stress among ghanaiian banking employees. *International Journal of Business and Management*, 10(8), 161- 170.
- Davis, M. W. (2009). *Distributed Leadership and School Performance*. Unpublished Doctoral Dissertation. The Graduate School of Education and Human Development of George Washington University, USA.
- Demir, Ö., Narlıkaya, Z., ve Gül, M. (2022). Muhasebe meslek mensuplarının KÜMİ FRS'ye ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Elâzığ ili örneği. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 229-255.
- Delibaş, S. (2017). *Ortaokul Öğretmenlerinin Dağıtımcı Liderlik Algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Deliveli, Ö. (2010). *Yönetimde Yeni Yönelimler Bağlamında Lider Yöneticilik*. Yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Direkci, B., ve Yılmaz Öztürk, Z. (2024). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile ilişkisi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 12(2), 111-130.
- Doğan, F. (2008). *Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları Ve Baş Etme Yolları (Kilis İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Türkseven Dübüş, B. (2022). *Okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik rolleri ile kullandıkları güç kaynakları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2007). İş aile yaşam çatışmasının iş stresi iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ekiz, D. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Elmore, R. F. (2000). *Building a new structure for school leadership*. Albert Shanker Institute Washington, DC.
- Elmore, R. F. (2004). *School reform from the inside out: Policy, practice, and performance*. Harvard Education Press.
- Epli Koç, H. (2006). *Üniversite öğrencilerinin utangaçlık düzeylerine göre stresle başa çıkma stratejilerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

- Erözkan, A. (2013). The effect of communication skills and interpersonal problem solving skills on coping strategies. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 739–745.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. Ankara: TODAİE.
- ESHA (2013). Distributed Leadership in practice: A descriptive analysis of distributed leadership in European schools. https://www.researchgate.net/publication/326698592_Distributed_Leadership_in_practice_A_descriptive_analysis_of_distributed_leadership_in_European_schools
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F. ve Dereboy, Ç. (2013). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *New/Yeni Symposium Journal*, 51(3), 132-140.
- Evans, V., & Johnson, D. J. (1990). The relationship of principals' leadership behavior and teachers' job satisfaction and job-related stress. *Journal of Instructional Psychology*, 17(1), 11.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219–239.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466-475.
- Folkman, S. (2013). *Stress: Appraisal and Coping*, New York.
- Fullan, M. (2011). *Change leaders. Learning to do what matters most*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Galdames-Calderón, M. (2023). Distributed leadership: School principals' practices to promote teachers' professional development for school improvement. *Education Sciences*, 13(7), 715.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update (10th ed.)*. Boston: Pearson.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37(2), 479–507.
- Gordon, Z. V. (2005). *The Effect of Distributed Leadership on Student Achievement*. Unpublished Doctoral Dissertation. Central Connecticut State University, Connecticut.
- Gravetter, J. F. ve Forzano, L. B. (2012). *Research methods for the behavioral sciences (4. Baskı)*. USA: Linda Schreiber-Ganster.
- Gronn, P. (2003). *The new work of educational leaders: Changing leadership practice in an era of school reform*. London: Paul Chapman.
- Gronn, P. (2008). The future of distributed leadership. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 141-158.

- Güçüyeter, N. (2003). *Lise öğrencilerinin kullandıkları başa çıkma stratejileri ile kendini kabul düzeyi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1).
- Halitoğlu, Ş. N., ve Akpınar, B. (2022). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin stres algısı arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(82), 661-673.
- Harris, A. (2009). Distributed leadership: What we know. *Distributed leadership: Different perspectives*, 11-21.
- Harris, A. (2013). Distributed leadership: Friend or foe? *Educational Management Administration & Leadership*, 41(5), 545-554.
- Harris, A. & Muijs, D. (2005). Improving schools through teacher leadership. Philadelphia: Open University.
- Heller, M. F., & W. A. Firestone. 1995. Who's in charge here? Sources of leadership for change in eight schools. *Elementary School Journal* 96(1): 65-86.
- House, R. J. & Podsakoff, P. M. (1993). *Leadership effectiveness: Past perspectives and future directions for research*. Wharton School, SEI Center for Advanced Studies in Management.
- Hulpia, H., Devos, G., & Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement: An International Journal of Research, Policy and Practice*, 20(3), 291-317.
- Hulpia, H., Devos, G., & Van Keer, H. (2009). The influence of distributed leadership on teachers' organizational commitment: A multilevel approach. *The Journal of Educational Research*, 103(1), 40-52.
- Jacobs, G.E. (2010). *The relationship between distributed leadership as practiced by principals and the organizational commitment of the teachers*. Unpublished doctoral dissertation. Georgia Southern University, USA.
- Ismail, S. N., Abdullah, A. S., & Abdullah, A. G. K. (2019). The Effect of School Leaders' Authentic Leadership on Teachers' Job Stress in the Eastern Part of Peninsular Malaysia. *International Journal of Instruction*, 12(2), 67-80.
- Istiqomah, L., Karnati, N., & Rugaiyah, R. (2025). The effect of distributed leadership, school climate, and work motivation on teacher's job satisfaction at senior high school in Jakarta. *SDGs Review*, 1(1), 58-70.
- Kalaycı, Ş. (2005). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 1.bs., Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kandemirci, D., & Kağnıcı, D. Y. (2014). Kadına yönelik aile içi şiddetle baş etme: çok boyutlu bir inceleme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 1-12.
- Kaya, Ç., Ak, M.Ö., Babaoğlu, S. ve Yağmur, K. (2023). Öğretmenlerin stres yönetimi: sınıf içi stres faktörleri ve başa çıkma stratejileri. *International QMX Journal*, 2(1), 87-95.

- Kılınç, A. Ç. (2013). *Eğitim yönetimi ve denetimi bilim dalı ilköğretim okullarında liderlik kapasitesinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Komives, S. R., Lucas, N. & McMahon, T. R. (1998). A new way of understanding leadership. *Exploring leadership*, 67-106.
- Konanç, D. (2020). *Ortaokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç türleri ile öğretmenlerin iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Korkmaz, C. (2019). *Öğretim üyelerinin akademik unvanlarına yönelik algıları ile iş stresi arasındaki ilişkinin analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: sorunlar çözümler ve öneriler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Korkmaz, Ö., & Çapri, B. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 247-263.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (2003). *Leadership Practices Inventory Facilitator's Guide* (3.bs.). San Francisco: Pfeiffer A Wiley Imprint.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior*. (8th Edition). New York: McGraw Hill.
- Kulu, M. (2020). *Okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki topluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Kumbaracı, F. (2024). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmen profesyoneliizmi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mardin.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational studies*, 4(1), 1-6.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lazarus, R. S. (1993). 'Coping Theory and Research: Past, Present and Future', *Psychosomatic Medicine*, Vol. 55, No. 3, s. 234-247.
- Lazarus, Richard S. (1993). 'From Psychological Stress to The Emotions: A History of Changing Outlooks', *Annual Review of Psychology*, Vol. 44, No. 1, s. 1-22.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of educational administration*, 38(2), 112-129.
- Leithwood, K., Mascall, B., & Strauss, T. (2007). *Distributed leadership according to the evidence*. Routledge.

- Little, J. W. (2003). Constructions of teacher leadership in three periods of policy and reform activism. *School Leadership ve Management*, 23(4), 401-419.
- Liu, J., Qiang, F., & Kang, H. (2023). Distributed leadership, self efficacy and wellbeing in schools: A study of relations among teachers in Shanghai. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), Article 248. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01696-w>
- MacBeath, J. (2005). Leadership as distributed: A matter of practice. *School Leadership & Management*, 25(4), 349–366.
- MacBeath, J., Oduro, G. & Waterhouse, J. (2004). *Distributed Leadership in Action: A Study of Current Practice in Schools*. National College for School Leadership, Nottingham.
- Manasse, A. L. (1984). Principals as leaders of high-performing systems. *Educational Leadership*, 41(5), 42-46.
- Marion, R., & Uhl-Bien, M. (2001). Leadership in complex organizations. *The Leadership Quarterly*, 12(4), 389-418.
- Mayrowetz, D. (2008). Making sense of distributed leadership: Exploring the multiple usages of the concept in the field. *Educational Administration Quarterly*, 44(3), 424-435.
- Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Ed.). (2017). *Yönetimde yeni yaklaşımlar* (3. baskı). Ankara: Pegem.
- Muijs, D., & Harris, A. (2006). Teacher leadership—Improvement through empowerment? *Educational Management Administration & Leadership*, 34(4), 437–448.
- Murphy, J., Hallinger, P., & Heck, R. H. (2013). Leading via teacher evaluation: The case of the missing clothes? *Educational Researcher*, 42(6), 349-354.
- Nayır, F. (Ed.) (2021). *Eğitimde örgütsel davranış* (1. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Northouse P. (2019). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Oteer, R. (2015). Stress at Work and Its Subsequent Problems among Teachers of the Public Schools Which Operate the School-Based Violence Reduction Program (VRP) in Tulkarm Governorate. *World Journal of Education*, 5(4), 26-37.
- Özkan, M. ve Çakır, Ç. (2017). Dağıtılmış Liderlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences*, Vol: 8, Issue: 30, pp. (1629-1660).
- Özkalp E. ve Kırel Ç. (2010). Örgütsel Davranış. B. 4. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özdamar K. (2002). Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi-1. 4. Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, M. (2012). Dağıtımcı liderlik envanterinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(4), 575-59.
- Özer, N., ve Beycioğlu, K. (2013). Paylaşılan liderlik ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *İlköğretim Online*, 12(1), 77-86.

- Paşaoğlu, D., Tokgöz, N., Şakar, N., Ergun Özler, N. D., ve Özalp, İ. (2013). Yönetim ve organizasyon. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi*.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (M. Bütün & S. Beşir Demir, Çev.Ed.). Ankara: Pegem.
- Pehlivan, İ. (2000). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Pegem Yayınları, Ankara: 1995. İş Yaşamında Stres. Pegem Yayınları, 1. Baskı. Ankara.
- Pehlivan-Aydın, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Pegem Yayıncılık.
- Pervez, S., & Hanif, R. (2003). Levels and sources of work stress among women school teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 18(3/4), 97.
- Petrick, J. A., Scherer, R. F., Brodzinski, J. D., Quinn, J. F., & Ainina, M. F. (1999). Global leadership skills and reputational capital: Intangible resources for sustainable competitive advantage. *Academy of Management Perspectives*, 13(1), 58-69.
- Ptacek, J. T., Smith, R. E., & Zanas, J. (1992) "Gender, Appraisal And Coping: A Longitudinal Analysis", *Journal of Personality*, 60(4), 747-770.
- Rabindarang, S., Bing, K. W., & Yin, K. Y. (2014). The influence of distributed leadership on job stress in technical and vocational education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(1), 490.
- Richter, J. & Richter, G. (1991) "Perceived Parental Rearing, Depression And Coping Behavior: A Pilot Study In Psychiatric Patients", *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 26(2), 75-77.
- Schafer, W. (1987). *Stress Management For Wellness*. New York: Mc Graw Hill.
- Savcı, M., & Aysan, F. (2014). The relationship between the perceived stress level and the stress coping strategies in university students. *International Journal of Turkish Education Sciences*, 2014(3), 44-56.
- Sevim, H. İ., ve Kaya, A. (2022). Okullardaki dağıtımcı liderlik ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 5(2), 86-106. doi: 10.52848/ijls.1094287
- Shahin, V., & Nasser, F. (2011). The Relationship between Self-efficacy and Stress among Iranian EFL Teachers. *Journal of Language Teaching and Research*, 2(5), 1168-1174.
- Silins, H., & Mulford, B. (2002). Leadership and school results. In *Second international handbook of educational leadership and administration* (561-612). Dordrecht, Springer Netherlands.
- Sincer, S. (2024). Dağıtılmış liderlik: Gronn ve Spillane'in perspektifi üzerine bir inceleme. *Kapadokya Eğitim Dergisi*, 5(2), 374-388.
- Spillane, J.P. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Supriyanto, N., Lian, B., & Kesumawati, N. (2022). Effect of Work Stress and Workload on Teacher's Performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 7(2), 819-829.

- Şişman, M. (2012). *Eğitimde mükemmellik arayışı: Etkili okullar*. (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Tanrıoğen, A. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Tanrıoğen, Z. M. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik tarzlarının örgüt kültürü ile ilişkisi.
- Tanrıoğen, Z. M., ve Sarı, T. (2009). Okul yönetiminde yeni bir anlayış: Dağıtıcı liderlik. 4. *Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*, 469-474.
- Taşdan, M. ve Oğuz, E (2013). İlköğretim öğretmenleri için dağıtıcı liderlik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013 (11), 103-124.
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2023a). Türk Dil Kurumu sözlüğü. Erişim: <https://sozluk.gov.tr/>, 03.07.2023.
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2023b). Türk Dil Kurumu sözlüğü. Erişim: <https://sozluk.gov.tr/>, 03.07.2023.
- Tipi, B. (2022). *Öğretmenlerde iş stresinin iş doyumu ve işe yabancılaşma üzerine etkisi: Ankara Yenimahalle ilçesi örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tokgöz, A. (2019). *Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algısı ile iş stresi düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Uçar, R. (2015). *İlkokul müdürlerinin dağıtıcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişki (Diyarbakır ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Uğur, V., Baysal, T., Kayhan, A. ve Kayhan, H. S. (2024). Okul Müdürlerinin Dağıtıcı Liderlik Uygulamaları, Öğretmen ve Yönetici Görüşleri. *International QMX Journal*, 3(6), 1852-1866.
- Uludağ, F. (2023). *Okul müdürlerinin dağıtıcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi uygulamaları ve öğretmen işbirliği arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Uslu, B. ve Beycioğlu, K. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile müdürlerin paylaşılan liderlik rolleri arasındaki ilişki. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 323-345.
- Ünal, S. (1999). Okullardaki Stres Kaynakları Verimlilik İlişkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(11), 365-372.
- Wahab, J. A., Hamid, A. H. A., Zainal, S., & Rafik, M. F. M. (2013). The relationship between headteachers' distributed leadership practices and teachers' motivation in national primary schools. *Asian Social Science*, 9(16), 161.

- Wenner, J. A., & Campbell, T. D. (2022). Examining the impact of distributed leadership on teacher agency and collaboration. *School Leadership & Management*, 42(5), 442–460.
- Woods, P. A. (2004). Democratic leadership: Drawing distinctions with distributed leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 7(1), 3–26.
- Yardımcı, H., Kayıran, Ü., Sürücü, S., Akarçay, S., ve Otlutepe, C. (2024). Öğretmen görüşlerine göre ilköğretim müdürlerinin dağıtımçı liderlik davranışlarının incelenmesi. *Social Sciences Studies Journal*, 10(5), 668-680.
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yedigöz, S. (2024). *İlköğretim öğretmenlerinin karara katılma düzeyleri ile dağıtılmış liderlik algılarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Yener, S. (2014). *Özel ortaöğretim kurumlarında paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracı değişken ilişkisinin araştırılması*. Doktora tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yetim, Z. (2015). *İlköğretim kurumlarında dağıtımçı liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki(Seydikemer örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th edition). Pearson: Prentice Hall. New Jersey: Upper Saddle River.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik: evrensel boyutlarıyla yönetsel açıdan araştırmalar, teoriler ve yorumlar*. Seçkin Yayıncılık.

EKLER

Ek 1: Gaziantep il Millî Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-34659092-605.01-92891855
Konu : Araştırma İzin Talebi
(Merve Gülçin ARIKAN)

26.12.2023

DAĞITIM YERLERİNE

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı 222191017 numaralı öğrencisi Merve Gülçin ARIKAN'ın yürüttüğü "Okul Yöneticilerinin Dağıtım Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu Anket Uygulama İsteği kapsamında, İlimiz Şehitkamil ve Şahinbey ilçesine bağlı bulunan İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlere yönelik anket uygulama isteği, ekli yazıda belirtilmektedir.

Bu kapsamda bahsi geçen tez çalışma isteğiyle ilgili Valilik Makamının 25.12.2023 tarihli ve 92782607 sayılı oluru yazımız ekinde gönderilmiş olup konunun ilçenizde bulunan ilgili okul müdürlüklerine duyurulması ve veli onama formunun imzalı bir nüshasının okul müdürlüklerinde muhafaza edilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Yasin TEPE
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

EK:

Yazı ve ekleri

DAĞITIM:

Gereği:

Şehitkamil ve Şahinbey İlçe MEM

Bilgi:

Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Pancarlı Mah. Ketayün Büyükbese Sk. No:8
Şehitkamil/Gaziantep

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: A. KOÇAK, Müd.Yrd.M.Ali TIRYAKIOĞLU,Şef.E.YILDIRIM

Telefon No : 0 (342) 280 27 82
E-Posta: stratejigelistirme27@meb.gov.tr
Kep Adresi : mebh@hs01.kep.tr

İnternet Adresi: gaziantep.meb.gov.tr

Unvan : Memur
Faks:3422802847

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f e 1 4 - 5 8 d f - 3 0 6 b - b d 0 a - 1 e e 5 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 12.09.2023-E.416651



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-93803232-622.02-416651
Konu : Merve Gülçin ARIKAN

DAĞITIM YERLERİNE

İlgide kayıtlı başvurunuz 29/08/2023 tarih ve 17 -6 toplantı/karar nolu etik kurul toplantısında görüşülmüş olup, alınan karar ekte sunulmuştur.

Gereği için bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Kurul Başkanı

Ek: Karar (1 sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Eğitim Bilimleri Enstitüsüne

Bilgi:
Sayın Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Belge Doğrulama Kodu :BS4Z5JNV0Y Pin Kodu :15092
Adres:Pamukkale Üniversitesi Kimlik Merkez Kampüsü
Telefon:0 (258) 0 Faks:0 (258) 0
e-Posta:info@pamukkale.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/
Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Bilgi için: Ayşen TOSUN
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu

Tel No: 2582961803



Evrak Tarih ve Sayısı: 12.09.2023-E.416651

T.C
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

SAYI: 68282350/2023/17

Toplantı Tarihi: 29.08.2023

Toplantı Sayısı: 17

Toplantı Saati: 15:30

10.134.1.41
6546
12.09.2023

KARAR 6- Üniversitemiz Eğitim Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 222191017 numaralı öğrencisi Merve Gülçin ARIKAN'ın danışmanı Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN sorumluluğunda yürüteceği "*Okul Yöneticilerinin Dağıtımçı Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki*" başlıklı tez çalışmasına yönelik başvuru formu ile usul ve etik açıdan verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

Ek 3: Veri Toplama Araçları

OKUL YÖNETİCİLERİNİN DAĞITIMCI LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN STRES DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Değerli Öğretmenim, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmam okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzerinedir. Veri toplama aracı; Demografik Bilgi Formu, Dağıtımçı Liderlik Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerin başındaki gerekli açıklamalara göre anketler doldurulacaktır. Anketlere vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacağından, anketin herhangi bir yerine isim yazmanıza gerek yoktur. İstenilen bilgileri içtenlikle vermeniz araştırmanın doğru sonuçlar vermesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Yardımlarınız ve içtenliğiniz için teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Merve Gülçin ARIKAN

BÖLÜM I. KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

1. Cinsiyetiniz: 1) Kadın () 2) Erkek ()
2. Mesleki Kıdeminiz: 1) 1-5 yıl () 2) 6-10 yıl () 3) 11-15 yıl ()
 4) 16-20 yıl () 5) 21-25 yıl () 6) 26 ve üstü ()
3. Eğitim Düzeyiniz: 1) Ön Lisans () 2) Lisans ()
 3) Yüksek Lisans () 4) Doktora ()
4. Müdürünüzle Çalışma Süreniz: 1) 1-5 yıl () 2) 6-10 yıl ()
 3) 11-15 yıl () 4) 16 yıl ve üzeri ()
5. Okulunuzda Çalışma Süreniz: 1) 1-5 yıl () 2) 6-10 yıl ()
 3) 11-15 yıl () 4) 16 yıl ve üzeri ()

Görev yaptığınız okulda;		1	2	3	4	5
1	İyi işleyen bir liderlik ekibi vardır					
2	Liderlik ekibi mümkün olduğunca etkin bir biçimde görevini yerine getirmeye çalışır					
3	Liderlik ekibi, okulumuzla birlikte gerçekleştirmek istediğimiz amaçlarımızı destekler					
4	Liderlik ekibinin üyeleri, okulun temel amaçlarını gerçekleştirmek için aynı gayreti gösterir					
5	Yeterlikler dikkate alındığında, okulumuzda doğru kişi doğru pozisyonda görev yapmaktadır					
6	Yönetim ekibinin üyeleri, zamanlarını işlerin özelliğine uygun bir biçimde dağıtmaktadırlar					
7	Liderlik ekibinin üyelerinin açık ve net amaçları bulunmaktadır					
8	Liderlik ekibinin üyeleri hangi işleri yapacaklarını bilirler					
9	Liderlik ekibi, iyi bir fikrin uygulamaya konulmasında isteklidir					
10	Liderlik ekibi üyelerinin yetkilerinin neler olduğu açıktır					

BÖLÜM III. İş Stresi Ölçeği (Baltaş ve Baltaş, 2006)

	Hiçbir Zaman	Ender Olarak	Bazen	Sık Sık	Hemen Hemen Her Zaman
1) Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hisseder misiniz?					
2) İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşer misiniz?					
3) İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için varolan imkanlardan şüpheye düşer misiniz?					
4) Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?					
5) Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?					
6) İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hisseder misiniz?					
7) Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?					
8) İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?					
9) Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?					
10) İşte çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hisseder misiniz?					
11) Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?					
12) Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüte düşer misiniz?					
13) Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?					
14) Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?					
15) İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?					

Ek 4: Veri Toplama Araçları Kullanım İzinleri

Dağıtımçı Liderlik Envanteri Gelen Kutusu x

MERVE GÜLÇİN ARIKAN 26 Mayıs Cum 14:52 ☆
Sayın Murat hocam merhaba. Ben Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi tebli yüksek lisans öğrencisi Merve Gülçin ARIKAN. Dağıtımçı Liderlik Envanterini eğer izi

murat özdemir 26 Mayıs Cum 22:22 ☆ ↩ ⋮
Alıcı: ben ▾

Sevgili Merve Gülçin Arıkan,

Dağıtımçı Liderlik Envanterini tezinde veri toplama aracı olarak kullanabilirsin. Araştırma yapacağın okullarda müdür başyardımcısı olmayacağı için, o bölümü veri toplama aracından çıkarabilirsin. Ölçek maddelerini ekte paylaşıyorum.

İyi dileklerle

Prof. Dr. Murat ÖZDEMİR

İş stresi ölçeği Gelen Kutusu x

MERVE GÜLÇİN ARIKAN 4 Tem 2023 Sal 12:14 ☆
Sayın Zuhâl ve Acar hocam merhaba. Ben Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi tebli yüksek lisans öğrencisi Merve Gülçin ARIKAN. Mail adreslerinize ulaşamadığım

Tansel Budak 12 Tem 2023 Çar 09:34 ☆ 😊 ↩ ⋮
Alıcı: ben ▾

Sayın MERVE GÜLÇİN ARIKAN,

İş stresi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması bulunmamaktadır. Stres ve Başağıkma Yolları kitabında yer alan ölçeklere, katılımcıların ilgili kavramları kendi hayatlarında daha rahat gözlemleyebilmeleri için yer verilmiş, ancak bu ölçeklere ilişkin herhangi bir akademik çalışma yapılmamıştır.

Eğer çalışma amacınıza uygunsa, Zuhâl hocanın Türkçe'ye uyarladığı Algılanan Stres Düzeyi Ölçeği'nizi paylaşabiliriz.