

The Relationship Between High School Teachers' Leader Support and Perceptions of Development Culture

Yusuf GEZER, Özel Öğretim Kurumu, ORCID ID: 0000-0001-8244-0541
İ. Bakır ARABACI, Fırat Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-6703-4665

Abstract

The aim of the study was to determine whether there is a relationship between high school teachers' perceptions of leader support and developmental culture. In addition to this purpose, it was also aimed to determine the leadership support and development culture perception levels of high school teachers, to determine whether there is a significant difference in terms of their professional seniority, education level, location of the school, and the type of school they work in. For the purposes of the research, the relational scanning model was preferred as a method. The universe of the research consists of 3907 high school teachers working in public and private high schools in Malatya province and its districts in the 2019-2020 academic year. The sample of the study consists of 1181 high school teachers determined by the "Disproportionate Cluster Sampling" method. "Leader Support Scale" and "Development Culture Scale" were used as data collection tools in the research. The research data, collected with the stated data collection tools, were analyzed using parametric inferential statistical methods as well as descriptive statistical methods due to their normal distribution. As a result of the research, it was determined that high school teachers' perceptions of leader support and developmental culture were high. In addition, a significant positive relationship was determined between high school teachers' leader support and their perceptions of developmental culture. In addition, it was determined that high school teachers' perceptions of leader support significantly predicted their perceptions of developmental culture. According to the results obtained in the research, it was determined that leader support increases teachers' perceptions of development culture. In this context, it can be suggested that education administrators in schools should increase the actions required by leader support behaviors in order to ensure that teachers' perceptions of developmental culture can reach the desired levels.

Keywords: Leader, Support, Development Culture, High School, Teacher



Inonu University
Journal of the Faculty of
Education
Vol 23, No 3, 2022
pp. 1245-1279
DOI:
10.17679/inuefd.1175314

Article Type
Research Article

Received
14.09.2022

Accepted
21.11.2022

Suggested Citation

Gezer, Y. & Arabacı, İ.B. (2022). The relationship between high school teachers' leader support and perceptions of development culture. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 23(3), 1245-1279. DOI: 10.17679/inuefd.1175314
This article was produced from the doctoral thesis accepted by Fırat University, Institute of Educational Sciences in June, 2022.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The level of value given to him in the place where the individual works and the existence of a supportive environment in the workplace are important for the work which is done and for the person doing the work. Individuals develop a certain level of perceptions about how their managers, who are leaders in the workplace, are concerned with the health and well-being of the employees and how much they value the activities they do for the organization they work for. For the development of these perceptions, the leaders of the organization need to evaluate and direct the employees, and give them the necessary support related to their work (Eisenberger et al., 2002). Therefore, the support given to the employees by the leaders includes the interests of the leaders to evaluate the employees and the values they add to the organization and to make the employees comfortable (Eisenberger et al., 2002). Likewise, taking care of employees, encouraging them, and supporting them about their activities are related to leader support (Babin & Boles, 1996). Leader support not only contributes to the behaviors and attitudes of employees, but also supports the development of positive perceptions of employees towards the organization (DeConinck & Johnson, 2009).

Leader support is also effective in the attitudes of employees towards the places they work. This effect is related to the attitude towards the workplace as well as to different variables. For example, excessive workload on the employees by the leaders negatively affects the employee's participation in social groups in social life. At the same time, the low level of participation in the level of family involvement may cause an increase in problems. In developing definitions for the business process, leaders should consider all of these factors (Çarıkçı & Çelikkol, 2009).

In the development culture, it is a flexible organizational culture that encourages employees in the process of growing the organization and acquiring new resources in this context. Denison and Spreitzer (1991) stated that leaders who have the characteristics of a culture of development in terms of organizations have entrepreneurial and idealistic orientation, can take risks, are transparent, have the characteristics of developing a vision for the future, and concentrate on obtaining additional and external resources.

The development culture focuses on development, external environment and flexibility (Deshpande & Webster, 1989) and this concentration is listed as growth, resource acquisition, creativity and adaptation to the external environment (Denison & Spreitzer, 1991; Deshpande & Webster, 1989; Škerlavaj et al., 2010; Quinn, 1988). This concentration, which is expressed in terms of organizations, can be shown as the external environment for schools, the environment where the school is located, and the socio-economic situation of the region where the students come from. For the flexibility pillar of the development culture, the changes in the roles and responsibilities of the teacher, student, school administration and parents in finding alternative solutions due to the inability to fully implement the Covid-19 teaching programs during the pandemic process worldwide since March 2020, in gaining the achievements in the curriculum through distance education can be displayed as examples.

Encouragement, growth, diversity and creativity are important sources of motivation in a development culture. Efficiency criteria in the development culture includes growth, development of new markets and creation of new resources (Deshpande and Webster, 1989).

When the effectiveness criteria of the development culture in the context of organizations are evaluated for schools on the basis of growth and for high schools in line with the purposes of the research, it can be shown as an example that more qualified students prefer school, the quality of education can be increased and more teachers can be preferred in provincial and out-of-provincial appointments. It can be said that school leaders can come to the fore as important actors in making these happen.

Development culture is evaluated under organizational culture. Recepoğlu (2014) emphasizes that there is a high level of relationship between organizational culture and leadership, and the leadership characteristics and roles of the school administrator come to the fore in the creation, development, and maintenance of school culture. A strong and positive school culture is required for the organizational commitment, morale, motivation, and job satisfaction levels of the employees in the schools and the success of the schools. At this point, it is important for a strong and positive school culture that school administrators can show leadership characteristics.

Leaders play a decisive role in relations with many factors in the internal and external environment of organizations. Leaders can be effective in all activities and on individuals in their organizations with their decisions and behaviors. This effect is expressed as the leaders play the main determinant role in the outputs of the organization. Leaders take an effective role in business success with their indirect and direct effects on many factors (Çelik & Turunç, 2010). When evaluated in this context, there is a need for managers and leaders who give importance to the needs of the employees and provide support to the employees in the business environment in order to create a positive work attitude in the employees (Ackfeldt & Coote, 2005). In line with the information expressed, the positive work attitudes of the employees were evaluated as a culture of development, and as a result of this evaluation, it was thought that there was a relationship between the attitudes of the employees and the support of the leader.

The effects of the leaders on the individuals around them and the workplace where they work were evaluated in the context of the school with the study. It is a known fact that school principals, who are seen as leaders in schools, have effects on school culture and teachers' behaviors. This reality has been tried to be proven by the study that the support of the school leaders to the teachers may be related to the development culture in the school.

The development culture includes the values and attitudes that are directly related to the work which is done by the employees and strengthens these values and attitudes. Values and attitudes are internalized by the employees, helping them to tend to the development culture more than the organizational culture (Lok et al., 2005). If there is a culture of development in the foreground in the organization, leaders in these organizations; They think that it would be more beneficial to work with people who are entrepreneurial, idealistic, visionary, and able to take risks (Denison & Spreitzer, 1991). In order to achieve this, leaders need to support their employees in business life because work-life constitutes a very important part of the lives of individuals (Yiğit, Dilmaç, & Deniz, 2011). For this reason, it is expected that the perceptions of employees regarding this very important part of their lives will have consequences for themselves as well as the organizations they work for.

Purpose

The general purpose of this research is to determine whether there is a relationship between high school teachers' perceptions of leader support and developmental culture. For this purpose, it is aimed to determine the leadership support and development culture perception levels of high school teachers. Additionally, it is aimed to determine whether there is a significant difference between leader support and development culture perceptions in terms of professional seniority, educational status, location of the school, type of school, and type of high school where they work.

Method

The research was planned and conducted in the relational survey model of the quantitative research type. The universe of the research consists of 3907 high school teachers working in public and private high schools in Malatya province and its districts in the 2019-2020 academic year. Proportional cluster sampling method was used in the research. In order to determine the sample of the research, firstly, public and private high schools in Malatya province and its districts were considered as a cluster in the 2019-2020 academic year. Then, a list of all high schools in Malatya provinces and districts was made. The proportions of these high schools in the study population were determined according to the General Directorate to which they are affiliated. Sufficient number of high schools was included in the sample according to the rule of impartiality from the sampling lists by preserving these rates. Necessary measurements were made with data collection tools on all teachers in the sampled high schools. The results were generalized to all high school teachers in Malatya Province. 1181 high school teachers determined by Proportional Cluster Sampling constitute the sample of the research. "Leader Support Scale" and "Development Culture Scale" were used as data collection tools in the research.

Since the data, which was collected with the data collection tools, met the normal distribution conditions, it was analyzed with parametric tests. In data analysis, arithmetic mean and standard deviation calculations from descriptive statistical methods and "Independent Samples t-Test", "One Way Analysis of Variance (ANOVA)", "Pearson, Correlation," and "Simple Linear Regression Analysis" from inferential statistical methods were used. Scheffe test was used to determine between which groups the significant difference determined as a result of Anova was found. In addition, the Eta square value was checked to determine the size of the mean difference between the groups as a result of the "Independent Samples t-Test" and ANOVA results.

Findings

"High school teachers' perceptions of leader support are at a high level." In line with the hypothesis, it was found that the perceptions of the high school teachers participating in the research on leader support were concentrated at the level of "I agree". Similarly, the research "High school teachers' perceptions of developmental culture are at a high level." In line with the hypothesis, it was found that the developmental culture perceptions of the high school teachers who participated in the research were also concentrated at the level of "I agree".

In line with the hypothesis of the research, "The perceptions of high school teachers' leader support differ significantly in terms of professional seniority, educational status, location of the school, the type of school and the type of high school they work in", according to the

variables of education status and type of school where they work, the perceptions of leader support of the high school teachers participating in the research are significantly different. The determined significant difference was evaluated as in favor of undergraduate teachers because the perception of leader support of undergraduate teachers according to education level is higher than that of graduate teachers. According to the type of school, it was evaluated that the perception of leader support of the teachers working in public high schools was in favor of the teachers working in public high schools, as compared to the teachers working in private high schools.

In the research, it was found that the perceptions of leader support of the high school teachers participating in the research differed significantly according to the variables of professional seniority, place of residence and type of high school. The significant difference determined according to professional seniority is "1-5 years and 21 years and above", "6-10 years and 21 years and above", "11-15 years and 21 years and above", "16-20 years and above". Among high school teachers who are 21 years and over; The significant difference determined according to the settlement variable where the school is located is between "teachers working in high schools in the city center and teachers working in high schools in the district center" and "Teachers working in high schools in the district center and teachers working in high schools outside the city and district center"; It was determined that the significant difference determined according to the variable of the type of high school they served was between the teachers working in Imam Hatip and Anatolian Imam Hatip High Schools and the teachers working in Anatolian and Multi-Program Anatolian High Schools.

In line with the hypothesis of the research "High school teachers' perceptions of development culture differ significantly in terms of professional seniority, educational status, location of the school, the type of school where they work and the type of high school they work", it was found that their perceptions differed significantly. The determined significant difference was evaluated in favor of undergraduate teachers because the perception of the development culture of undergraduate teachers according to the education level is higher than the graduate teachers. According to the type of school, the perception of the development culture of the teachers working in public high schools was higher than the teachers working in private high schools, and it was evaluated as in favor of the teachers working in public high schools.

In the research, it was found that the developmental culture perceptions of the high school teachers participating in the research differed significantly according to the variables of professional seniority, place of residence and type of high school. The significant difference was determined according to professional seniority is "11-15 years with 6-10 years", "6-10 years with 21 years and above", "11-15 years with 16-20 years", "with 16-20 years" Among high school teachers who are 21 years and over; The significant difference was determined according to the settlement variable where the school is located is between "teachers working in high schools in the city center and teachers working in high schools in the district center" and "Teachers working in high schools in the district center and teachers working in high schools outside the city and district center"; The significant difference was determined according to the variable of the type of high school they work in is "Teachers working in Imam Hatip and Anatolian Imam Hatip High Schools and teachers working in Science High Schools" and "Teachers working in Imam Hatip and Anatolian Imam Hatip High Schools and Anatolian and Multi-Program Anatolian High Schools". between them was determined.

In the research, “There is a significant relationship between high school teachers' perceptions of leader support and their perceptions of developmental culture.” In line with the hypothesis, it was found that there is a positive, moderately significant relationship between high school teachers' leader support and their perceptions of developmental culture. In addition, the research “High school teachers' perceptions of leader support is a significant predictor of developmental culture perceptions.” In line with the hypothesis, it was also found that high school teachers' perceptions of leader support were a significant predictor of their perceptions of developmental culture.

Discussion & Conclusion

In the study, it was determined that high school teachers' perceptions of leader support were high. In the literature; Perceived leader support is also expressed as managerial support. Admin support; “employees' beliefs about how managers value and care about their employees' contributions to the organization” (Pohl & Galletta, 2016), “managers support their employees, show interest in them, and motivate them by encouraging them to achieve their goals” (Babin & Boles, 1996) Bhanthumnavin (2003), “positive working relationship between manager and employee” because supportive managers encourage their employees to work better by meeting their needs. Yoon and Lim (1999), executive support; evaluates it as “the support received by the employees by their superiors” (Yoon & Lim, 1999). In this context, the level of leader support obtained by the research can be accepted as an indication that teachers are supported administratively by school principals and organizationally by their teacher friends.

In the study, it was determined that teachers' perceptions of the trustworthiness of administrators are high even when things get difficult in the school regarding leader support. If this had happened in the opposite way, that is, if the administrators were not reliable, various problems would have arisen for the school stakeholders. In this regard, Erdem (2008) states that trust-based problems in the school are due to the fact that administrators do not exhibit a fair administration, show negative attitudes and behaviors, leave teachers alone in front of students and behave inconsistently, lack of discipline, administrative gaps, failure to reward success, and negative relations with teachers. indicated that it may originate.

Ertürk, Keskinliç Kara, Zafer Güneş (2016), Özdemir (2010) and Özdemir Demirel (2012) determined that teachers' perception of leader (manager) support is at a high level, similar to the research conducted in their studies. Eisenberger et al. (1997) stated that high organizational support perception leads employees to be effective and productive. According to the results obtained from the studies mentioned, it is seen that school principals have a supportive attitude towards the employees; It can make teachers feel obliged to repay this behavior to the administrators. In this case, as in the results of the research in the school environment, the increase in the perception of leader support is supported by the result that the perception of the development culture of the teachers increases.

According to the results of the research, it is understood that teachers' perception of leader support is high. Teachers' high leader support can be interpreted as supporting many activities of teachers. As a matter of fact, perceived leader (manager) support supports activities such as providing opportunities for employees to develop new talents, dedicating time to career goals of employees, and supporting career-oriented training (Çakmak-Otluoğlu, 2012). It also includes support for solving work-related problems and balancing private and business life

(Turgut, 2011). Providing these supports by the leaders will meet the demands and needs of the employees, create a more suitable work environment, and eventually cause the employees to develop positive attitudes towards the organization and display behaviors that will increase organizational performance. This will also strengthen the relationship between employees and the organization they are members of (Lambert & Hogan, 2009).

In terms of employees, leader support has gained importance due to its relationship with organizational variables and is one of the antecedents of organizational support. Because when employees understand that they receive support from the organizations they are a member of or perceive the support from the organization, they think that they also receive support from the managers of the organization (Rhoades & Eisenberger, 2002). Although it is seen that there is more focus on organizational support in the literature, whether employees perceive one of these types of support creates positive results for both organizations and employees. It can be said that among the types of support perceived by the employees, they perceive the manager's support more or it affects them more (Özkuk, 2017). In this context, the result of the teachers' high perception of leader support in the study can be evaluated as overlapping with the information in the literature.

In the study, it was concluded that the leadership support and development culture perceptions of the teachers working in Imam Hatip High School / Anatolian Imam Hatip High Schools were higher than the teachers working in other high schools. In the study which was conducted by Ögmüş (1995), it was determined that the incidents of violence and aggression in high schools were more common in general high schools than in vocational high schools. In addition, Ögmüş (1995) found that violence against teachers in most high schools is common and that violence against teachers working in general high schools is more common than against teachers working in vocational high schools. It can be said that the negative events seen in high schools other than imam hatip high schools have a negative effect on the perception of leader support and development culture of the teachers in these schools.

In the study, it was determined that there was a positive and significant relationship between high school teachers' leader support and their perceptions of developmental culture. This result can be expressed as high school teachers' perception of developmental culture increases as the perception of leader support increases. In empirical studies in the literature, perceived leader (manager) support; intrinsic motivation (Khalid, Rathore, & Aslam, 2017), happiness (Bardakoğlu, Akgündüz, Kızılcıoğlu, & Yeşilyurt, 2017), job satisfaction (Qureshi & Hamid, 2017), job performance (Azman, Sieng, Ajis, Dollah, & Boerhannoeddin, 2009). It has been proven statistically that it increases organizational commitment and organizational citizenship behaviors (Wang, 2014). It can be added to these proofs that perceived leader support increases the perception of development culture.

In the study, it can be said that the result of a positive and significant relationship between high school teachers' leader support and their perceptions of development culture stems from the fact that the leaders behave in a supportive way towards their subordinates. In addition, this situation can be expressed as the positive behaviors exhibited by the leader have an effect on his subordinates (Cogliser, Schriesheim, Scandura, & Gardner, 2009; George, 1995; Lewis, 2000; Sy, Cote, & Saavedra, 2005). The effect of leaders on their subordinates coincides

with the result obtained in the study that teachers' perceptions of leader support affect (predict) their perceptions of developmental culture.

Lise Öğretmenlerinin Lider Desteği ve Gelişim Kültürü Algıları Arasındaki İlişki

Yusuf GEZER, Özel Öğretim Kurumu, ORCID ID: 0000-0001-8244-0541

İ. Bakır ARABACI, Fırat Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-6703-4665

Öz

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algıları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu amacın yanında lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algı düzeylerinin belirlenmesi, onların mesleki kıdemi, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri, görev yapılan okulun türü değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olup/olmadığının saptanması da araştırmada amaçlanmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda ilişki tarama modeli yöntem olarak tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Malatya ili ve ilçelerinde kamu ve özel liselerde görev yapan 3907 lise öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini "Oransız Küme Örnekleme" yöntemi ile belirlenen 1181 lise öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada "Lider Desteği Ölçeği" ve "Gelişim Kültürü Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. İfade edilen veri toplama araçları ile toplanan araştırma verileri normal dağılım göstermeleri dolayısıyla betimsel istatistiki yöntemlerin yanında parametrik çıkarımsal istatistiki yöntemler kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ile gelişim kültürü algıları arasında yönü pozitif olan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bunlara ek olarak lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının gelişim kültürü algılarını anlamlı bir biçimde yordadığı belirlenmiştir. Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlara göre lider desteğinin öğretmenlerin gelişim kültürü algılarını arttırmakta olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin gelişim kültürü algılarının istenilen seviyelere ulaşabilmesini sağlamak için okullarda eğitim yöneticilerinin lider desteği davranışlarının gerektirdiği eylemlerini arttırmaları gerektiği önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Lider Desteği, Gelişim Kültürü, Lise, Öğretmen.



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 23, Sayı 3, 2022
ss. 1245-1279

DOI:
10.17679/inuefd.1175314

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi
14.09.2022

Kabul Tarihi
21.11.2022

Önerilen Atıf

Gezer, Y. & Arabacı, İ.B. (2022). Lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1245-1279. DOI: 10.17679/inuefd.1175314

Bu makale Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından Haziran, 2022 tarihinde kabul edilen doktora tezinden üretilmiştir.

Lise Öğretmenlerinin Lider Desteği ve Gelişim Kültürü Algıları Arasındaki İlişki

İnsanlar, birlikte yaşamak ve etkileşim halinde olmak sosyal ilişkiler kurarak, sosyal davranışlar gösterme eğilimindedirler. Aynı zamanda insanlar karar vermek, karara katılmak, yönetmek, yönetilmek, güvenmek, sorumluluk almak ve inanmak isterler. Bir anlamda kişisel amaçlarını toplumsal bir şekle sokarak, sosyal benliklerini oluştururlar. İnsanlar, daima yöneten, karar alan, sorumluluk alan, inanıp güvenebileceği liderlere gereksinim duymuşlardır (Miller, 2001). Liderlerin, çatışmayı yönetmek, kaynakların dağılımını ve bilginin paylaşılmasını sağlamak gibi rollerinin yanında çalışanlara yönelik destek olmak gibi rolleri de bulunmaktadır. Liderlerin rolleri gerçekleştirme durumu, çalışanların verimli performans sergileme düzeyleri gibi birçok davranışını etkilediği söylenebilir. Bu nedenle liderler, çalışanların iş sürecine yönelik etkin performans sergileme süreçlerinde anlayışlı olmaları gerekmektedir. Liderlerin çalışanlar üzerindeki etkilerinin bu doğrultuda olması, çalışanların ev ve işte, kaliteli bir yaşam sürmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda lider desteğinin, çalışanlar üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Bireyin iş yaptığı yerde kendisine verilen değer seviyesi ve iş yerinde yaptığı faaliyetleri destekleyici bir ortamın olması yapılan iş açısından ve işi yapan açısından önem taşımaktadır. Bireyler, çalıştıkları iş yerinde lider konumunda olan yöneticilerinin çalışanların sağlığı ve refahı ile ne kadar alakadar oldukları ve çalışanların çalışılan örgüt için yaptığı faaliyetlere ne kadar değer verdiği ile ilgili belli düzeyde algılar geliştirmektedirler. Bu algıların gelişmesi için örgüt liderlerinin çalışanları değerlendirme ve yönlendirmeden, onlara işleri ile alakalı ihtiyaç duyulan desteği vermekten geçmektedir (Eisenberger vd., 2002). Dolayısıyla çalışanlara liderler tarafından verilen destek, çalışanları ve örgüte kattıkları değerleri değerlendirmek ve çalışanların rahat edebilmelerine yönelik liderlerin ilgilerini içermektedir (Eisenberger vd., 2002). Aynı şekilde çalışanlarla ilgilenmek, onları cesaretlendirmek ve onlara yaptıkları faaliyetlerle ilgili destek olmak lider desteğiyle ilgilidir (Babin ve Boles, 1996). Lider desteğinin çalışanların davranışlarına ve tutumlarına dikkate değer katkıları bulunduğu gibi çalışanların örgüte yönelik pozitif yönlü algılarının gelişmesini desteklemektedir (DeConinck ve Johnson, 2009).

Lider desteği, çalışanların görev yaptıkları yerlere karşı tutumlarında da etkili olmaktadır. Bu etki işyerine karşı tutumla alakalı olduğu kadar farklı değişkenlerle de alakalıdır. Örneğin, liderler tarafından çalışanlara fazla iş yükü yüklenmesi, çalışanın sosyal hayat içerisinde, sosyal gruplara katılımlarını olumsuz etkilemektedir. Aynı zamanda aile ile ilgilenme düzeylerinde var olan katılımların düşük düzeyde olması, sorunlarda artışlar oluşturabilmektedir. İş sürecine yönelik tanımlamaların geliştirilmesinde, liderlerin sayılan bu unsurların tümünü göz önünde bulundurması gerekmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Gelişim kültüründe örgütün büyümesi ve bu çerçevede yeni kaynakların kazanılması sürecinde çalışanları cesaretlendiren esnek bir örgüt kültürüdür. Denison ve Spreitzer (1991) örgütler açısından gelişim kültürü özellikleri taşıyan liderlerin girişimci ve idealist yönelimli, risk alabilen, şeffaf, gelecekle ilgili vizyon geliştirebilme özellikleri taşıdıklarını, ek ve dış kaynakların elde edilmesine yoğunlaştıklarını ifade etmişlerdir.

Gelişim kültürü gelişme, dış çevre ve esneklik konularına yoğunlaşmakta (Deshpande ve Webster, 1989) ve bu yoğunlaşma büyüme, kaynakların elde edilmesi, yaratıcılık ve dış çevreye uyum olarak sıralanmaktadır (Denison ve Spreitzer, 1991; Deshpande ve Webster, 1989; Şkerlavaj vd., 2010; Quinn, 1988). Örgütler açısından ifade edilen bu yoğunlaşma okullar için dış çevre olarak okulun bulunduğu çevre, öğrencilerin geldiği bölgenin sosyo-ekonomik durumu

gösterilebilir. Gelişim kültürünün esneklik ayağı için ise öğretmenin, öğrencinin, okul yönetiminin ve velinin Dünya genelinde Mart 2020'den beri yaşanan pandemi sürecinde Covid-19) öğretim programlarının tam olarak uygulanamamasından kaynaklı alternatif çözümlerin bulunarak öğretim programlarındaki kazanımların uzaktan eğitim yolu ile kazandırılmasındaki rol ve sorumluluklarındaki değişimler örnek olarak gösterilebilir.

Gelişim kültüründe teşvik etme, büyüme, çeşitlilik ve yaratıcılık önemli motivasyon kaynaklarıdır. Gelişim kültüründe etkinlik kriterleri büyüme, yeni pazarların geliştirilmesi ve yeni kaynakların oluşturulmasını kapsamaktadır (Deshpande ve Webster, 1989). Örgütler bağlamında gelişim kültürünün etkinlik ölçütleri büyüme temelinde okullar ve araştırmanın amaçları doğrultusunda liseler için değerlendirildiğinde daha nitelikli öğrencilerin okulu tercih etmesi, eğitim kalitesinin yükseltilerek daha fazla öğretmen tarafından il içi ve il dışı atamalarda tercih edilebilmesi örnek olarak gösterilebilir. Bunların olabilmesinde okul liderlerinin önemli bir aktör olarak öne çıkabileceği söylenebilir.

Gelişim kültürü örgüt kültürü altında değerlendirilmektedir. Recepoğlu (2014) örgüt kültürü ve liderlik arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin var olduğunu, okul kültürünün oluşturulması, geliştirilmesi ve sürdürülmesinde okul yöneticisinin liderlik özelliklerini ve rollerinin ön plana çıktığı vurgulanmaktadır. Okullardaki çalışanların örgütsel bağlılık, moral, motivasyon, iş doyum düzeyleri ve okulların başarıya ulaşabilmeleri açısından güçlü ve olumlu bir okul kültürü gerekmektedir. Bu noktada okul yöneticilerinin liderlik özellikleri gösterebilmeleri güçlü ve olumlu bir okul kültürü için önem taşımaktadır.

Liderler, örgütlerin iç ve dış çevresindeki pek çok etkenle olan ilişkilerde belirleyici bir rol üstlenmektedirler. Liderler verdikleri kararlar ve davranışlarıyla örgütlerindeki bütün faaliyetler ve bireyler üzerinde etkili olabilmektedir. Bu etki, liderlerin örgütün çıktılarında temel belirleyici rolde buldukları şeklinde ifade edilmektedir. Liderler birçok faktör üzerinde dolaylı ve doğrudan etkileriyle işletme başarımında etkili bir rol almaktadırlar (Çelik ve Turunç, 2010). Bu bağlamda değerlendirildiğinde çalışanlarda olumlu yönde bir iş tutumu yaratabilmek çalışanların gereksinimlerine önem veren ve iş ortamında çalışanlara destek sağlayan yöneticiler ve liderlere ihtiyacı doğmaktadır (Ackfeldt ve Coote, 2005). İfade edilen bilgiler doğrultusunda çalışanların pozitif iş tutumları gelişim kültürü olarak değerlendirilmiş ve bu değerlendirme sonucunda çalışanların tutumları ile lider desteği arasında bir ilişkinin varlığı düşünülmüştür.

Liderlerin çalıştıkları yerlerde etrafındaki bireylere ve çalışılan iş yerine etkileri yapılan çalışma ile okul bağlamında değerlendirilmiştir. Okullarda lider olarak görülen okul müdürlerinin okul kültürüne ve öğretmenlerin davranışları üzerinde etkileri olduğu bilinen bir gerçektir. Bu gerçeklik okul liderlerinin öğretmenlere desteklerinin okul içerisindeki gelişim kültürü ile ilişkili olabileceği yapılan çalışma ile kanıtlanmaya çalışılmıştır.

Gelişim kültürü, çalışanların yapmış olduğu işlerle doğrudan ilgili olan değer ve tutumları içermekle beraber, bu değer ve tutumları kuvvetlendirmektedir. Değer ve tutumlar, çalışanlar tarafından içselleştirilerek örgüt kültürüne göre gelişim kültürüne daha çok yönelmeye yardımcı olmaktadır (Lok vd., 2005). Örgüt içerisinde ön planda gelişim kültürü varsa bu örgütlerde liderler; girişimci olan, idealist, vizyon sahibi olan ve risk alabilen kişilerle çalışmanın daha yararlı olabileceği görüşüne sahiptirler (Denison ve Spreitzer, 1991). Liderlerin bunu sağlayabilmek için çalışanlara iş yaşamında çalışanlara destek olmaları gerekmektedir. Çünkü iş yaşamları, bireylerin yaşamlarının çok önemli bir parçasını oluşturmakta (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011) ve

bu sebeple çalışanların hayatlarının bu çok önemli bölümüne ait algılarının, çalıştıkları örgütlerin yanında kendileri için de sonuçlarının olması beklenmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algıları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesidir. Bu amaçla lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algı düzeylerinin belirlenmesi, mesleki kıdemi, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri, görev yapılan okulun türü ve görev yapılan lise türü değişkenleri açısından lider desteği ve gelişim kültürü algıları arasında anlamlı bir farklılık olup/olmadığının saptanması amaçlanmaktadır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1. Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları yüksek düzeydedir.

H2. Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları yüksek düzeydedir.

H3. Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları mesleki kıdem, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri, görev yapılan okulun türü ve görev yapılan lise türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermektedir.

H3. Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları mesleki kıdem, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri, görev yapılan okulun türü ve görev yapılan lise türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermektedir.

H5. Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları ile gelişim kültürü algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6. Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları gelişim kültürü algılarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Yapılan araştırma nicel araştırma türünün ilişki tarama modelinde planlanmış ve yürütülmüştür. İlişkisel tarama modelindeki araştırmalar, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla hizmet etmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020; Creswell, 2012) İlişkisel tarama modelinde, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi yani değişkenlerin birbirini etkileyip etkilemediğini belirlemek için kullanılmasının yanı sıra değişkenler arasındaki sonuçları tahmin etme fırsatı vermektedir (Fraenkel, Wallen & Hyun, 2011; Tekbıyık, 2014).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Malatya ili ve ilçelerinde kamu ve özel liselerde görev yapan 3907 lise öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada oranlı küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini belirlemek için ilk olarak 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Malatya ili ve ilçelerinde bulunan kamu ve özel liseler bir küme olarak kabul edilmiştir (Karasar, 2020). Daha sonra Malatya il ve ilçelerindeki tüm liselerin bir listesi çıkartılmıştır. Bu liseler bağlı oldukları Genel Müdürlüğe göre çalışma evreni içerisindeki oranları belirlenmiştir. Bu oranlar korunarak örnekleme listelerinden yansızlık kuralına göre yeterli sayıda lise örneklem içine alınmıştır. Örnekleme alınan liselerdeki tüm öğretmenler üzerinde veri toplama araçları ile gerekli ölçümler yapılmıştır. Alınan sonuçlar, Malatya İli'ndeki

tüm lise öğretmenlerine genellenmiştir. Oranlı Küme Örneklemi ile belirlenen 1181 lise öğretmeni araştırmının örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) örneklem büyüklükleri tablosuna göre, sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda kabul gören 0.05 örneklem hatası (%95 güven oranı) ile 5.000 kişilik bir evren için 357, 5.000 kişilik bir evren için örneklem büyüklüğü 356 kişi (Anderson, 1990; akt. Balcı, 2018), 4.000 kişilik bir evren için 351 kişi (Çıngır, 1994; akt. Büyüköztürk vd., 2020) şeklindedir. 3.907 öğretmenden oluşan bu araştırmının evreni için 1181 öğretmen örnekleme alınmıştır. Bu sayı yukarıda belirtilen kaynaklar ve alanyazına göre belirlenen sayıdan oldukça fazladır. Bu nedenle araştırmada ulaşılan 1181 öğretmenin örnekleme büyüklüğü bakımından yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmının örneklemini oluşturan 1181 lise öğretmenin demografik özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde, % 21.9'unun 1-5 yıl (n= 259), %32.5'inin 6-10 yıl (n= 384), %23.7'sinin 11-15 yıl (n= 280), % 13.2'sinin 16-20 yıl (n= 156) ve %8.6'sının 21 yıl ve üzeri (n= 102) mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Bu duruma göre araştırmının örneklemini oluşturan lise öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun 15 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Genç olarak nitelendirilebilecek bir öğretmen grubunun liselerde görev yapmasının MEB tarafından son 15 yıl içerisinde yapılan atama sayılarının fazlalığından ve özellikle özel liselerde görev yapan öğretmenlerin genç olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmının örneklemini oluşturan 1181 lise öğretmenin öğrenim durumuna göre dağılımı incelendiğinde, % 82'sinin lisans (n= 969), %18'inin ise lisansüstü eğitim mezunu (n= 212) olduğu görülmektedir. MEB tarafından yayınlanan 2019 Yılı İdare Faaliyet Raporu'na (2020) göre MEB bünyesinde görev yapan 1.027.885 öğretmenin öğrenim durumuna ilişkin istatistiki veriler incelendiğinde öğretmenlerin % 81.94'ünün lisans (n=842.200), % 9.75'inin ise lisansüstü eğitim (n= 100.261) mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre araştırma örneklemini oluşturan liselerde görev yapan öğretmenlerin lisans mezunu olan öğretmenlerin Türkiye ortalaması ile benzerlik gösterirken, lisansüstü mezun sayısının da Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu söylenebilir. Bu durumun oluşmasında araştırma örnekleminde yer alan öğretmenlerin görev yaptığı Malatya ilinde uzun yıllar üniversitenin bulunuyor olması ve son yıllarda lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin yönetici atamalarında ek puan almasının önünün açılması bu artışın oluşmasına kaynaklık ettiği söylenebilir.

Araştırmının örneklemini oluşturan lise öğretmenlerinin okulun bulunduğu yerleşim yerine göre dağılımları incelendiğinde % 60.3'ünün il merkezinde (n= 712), % 25.5'inin ilçe merkezinde (n= 301), % 14.2'sinin ise il/ilçe merkezi dışındaki yerleşim yerlerindeki liselerde (n= 168) görev yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun il merkezinde bulunan liselerde görev yaptığı görülmektedir. Bu durumun oluşmasında il merkezlerindeki nüfus oranının ve lise oranının ilçe ve merkez dışındaki yerleşim yerlerine göre fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca bu durumun oluşmasında özel liselerin çoğunluğunun il merkezlerinde olmasından da kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmının örneklemini oluşturan 1181 lise öğretmenin görev yaptığı okulun türüne göre dağılımı incelendiğinde % 80.5'inin devlet (n= 951), %19.5'inin ise özel liselerde (n= 230) görev yaptığı görülmektedir. Araştırmaya katılan devlet okulunda görev yapan lise öğretmenlerinin fazlalığı dikkat çekmektedir. Bu durumun oluşmasında özel lise sayısının devlet lise sayısına göre az olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırmanın amaçları doğrultusunda Lider Desteği ve Gelişim Kültürü ölçeklerinin uygulanması için ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır. Ölçek sahiplerinden izin alınmasından sonra Fırat Üniversitesi Etik Kurulu'na başvuru yapılarak Etik Kurul İzni alınmıştır. Devamında ise araştırmanın yapılacağı Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile gerekli resmi yazışmalar yapılarak uygulama için izin alma süreci tamamlanmıştır.

Gerekli bütün izinler alındıktan sonra Malatya ilindeki devlet ve özel liselere yansızlık kuralına uygun olarak 1500 veri toplama aracı dağıtılmıştır. Araştırmaya katılımın gönüllülük esasına göre olduğu veri toplama sürecinde öğretmenlere ifade edilmiştir. Birinci gün araştırmacı tarafından dağıtılan veri toplama araçları ikinci gün tekrar araştırmacı tarafından katılımcı lise öğretmenlerinin okullarına gidilerek veri toplama araçlarını dolduran öğretmenlerden elden teslim alınmıştır. Dağıtılan veri toplama araçlarından 1205'i yani % 78.73'ü geri dönmüştür. Geri dönen veri toplama araçlarından 24'ü eksik, özensiz, mozaik doldurma, veri toplama araçları üzerinde desenleme yapma, üç veri toplama aracında yer alan maddelere aynı cevapların verilmesi, hangi maddeyi işaretlediği net olarak belli olmaması gibi sebeplerinden ötürü araştırma için kullanılmaya değer bulunmamıştır. Geriye kalan 1181 veri toplama aracı, araştırmanın verileri olarak kabul edilmiş ve veri analizi için ilgili analiz programına aktarılmıştır. Araştırma verilerinin toplanması toplam 3 aylık bir sürede tamamlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada "Lider Desteği Ölçeği" ve "Gelişim Kültürü Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

Lider Desteği Ölçeği

Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen Lider Desteği Ölçeği tek boyutta 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipindedir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada Ackfeldt ve Coote (2005)'in çalışmasında kullanılan ölçeğin Demircan (2016) tarafından Türkçe'ye geçerlemesi yapılan şekli kullanılmıştır. Demircan (2016) lider desteği ölçeğinin geçerleme prosedürlerine uygun olarak İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri alanında yetkin araştırmacılarla yapmış pilot ve asıl örneklem üzerinde uygulayarak faktör analizlerini yapmıştır. Demircan'ın (2016) çalışmasında ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 5 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin ".74 ile .76" arasında olduğu, ölçeğin KMO analiz sonucu ".90" ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin ".82 ile .83" arasında olduğu tespit edilmiştir. Ackfeldt ve Coote (2005) ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısını ".89" olarak hesaplarken, Demircan (2016) ".92" olarak hesaplamıştır.

Yapılan araştırma kapsamında lider desteği ölçeği ile toplanan verilerin hesaplanan KMO ve Barlett Küresellik Testi değerleri ve ölçek maddelerinin faktör yük aralığı ve açıklanan varyans bilgilerine ilişkin yapılan analizlere ait bulgular aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.*Lider desteği ölçeği faktör analizi verileri*

Ölçek	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Varyans
Lider Desteği	1	5	.427 - .707	61.76
<i>KMO: .857; Bartlett: 2307.914; df: 10; p: .000</i>				

Yapılan faktör analizi neticesinde tek faktörlü lider desteği ölçeğine ait beş maddenin faktör yüklerinin “.427” ile “.707” arasında değiştiği belirlenmiştir. Lider desteği ölçeğine ilişkin faktör yük değerlerinin incelendiğinde ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin gerekli olan koşulu (> 0.30) sağladıkları (Kalaycı, 2017) görölmüştür.

Açıklanan toplam varyanslara ait veriler incelendiğinde, ölçek verilerinin toplam varyansın %61.76’sını açıklamakta olduğu görölmüştür. Ölçeğin açıklaması gereken toplam varyans değerinin alanyazında %52 ve üzerinde olması gerektiğini (Henson ve Roberts, 2006) belirten kaynakların yanında açıklanan varyans değerinin tek faktörlü yapılarda en az %30 olması tavsiye eden kaynaklarda mevcuttur (Bayram, 2009; Büyüköztürk, 2020; Çokluk, şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016; Karagöz, 2019). Araştırmada kullanılan lider desteği ölçeğinin ulaşılan açıklanan toplam varyans değerini (%61.76), toplam varyans değeri için gereken koşulunun yerine getirildiği şeklinde kabul edilmiştir.

Lider desteği ölçeğinin yapılan çalışma için elde edilen Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının “.842” olduğu belirlenmiştir. Cronbach’s Alfa değeri “.80-1.00” arası olduğundan dolayı lider desteği ölçeğinin “yüksek derecede güvenilir” olduğu kabul edilmiştir (Kalaycı, 2017).

Gelişim Kültürü Ölçeği

Yapılan çalışmada Tseng ve Lee (2009) tarafından geliştirilip, kullanılan 8 maddeli gelişim kültürü ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin Akkoç, Turunç ve Çalışkan (2012) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılan şekli kullanılmıştır Ölçek beşli likert tipindedir.

Yapılan araştırma kapsamında gelişim kültürü ölçeği ile toplanan verilerin hesaplanan KMO ve Barlet Küresellik Testi değerleri ve ölçek maddelerinin faktör yük aralığı ve açıklanan varyans bilgilerine ilişkin yapılan analizlere ait bulgular aşağıda Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.*Gelişim kültürü ölçeği faktör analizi verileri*

Ölçek	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Varyans
Gelişim Kültürü	1	8	.351 - .678	52.62
<i>KMO: .903; Bartlett: 4101.977; df: 28; p: .000</i>				

Yapılan faktör analizi neticesinde tek faktörlü gelişim kültürü ölçeğine ait sekiz maddenin faktör yüklerinin “.351” ile “.678” arasında değiştiği belirlenmiştir. Gelişim kültürü ölçeğine ilişkin faktör yük değerlerinin incelendiğinde ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin gerekli olan koşulu (> 0.30) sağladıkları (Kalaycı, 2017) görölmüştür.

Açıklanan toplam varyanslara ait veriler incelendiğinde özdeğeri 1.00’dan büyük 1 boyutun olduğu belirlenmiştir. Gelişim kültürü ölçek verilerinin toplam varyansın %52.62’sini açıklamakta olduğu görölmüştür. Ölçeğin açıklaması gereken toplam varyans değerinin

alanyazında %52 ve üzerinde olması gerektiğini (Henson ve Roberts, 2006) belirten kaynakların yanında açıklanan varyans değerinin tek faktörlü yapılarda en az %30 olması tavsiye eden kaynaklarda mevcuttur (Bayram, 2009; Büyüköztürk, 2020; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016; Karagöz, 2019). Araştırmada kullanılan gelişim kültürü ölçeğinin ulaşılan açıklanan toplam varyans değerinin (%52.62), toplam varyans değeri için gereken koşulunun yerine getirildiği şeklinde kabul edilmiştir.

Gelişim kültürü ölçeğinin yapılan çalışma için elde edilen Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının “.856” olduğu belirlenmiştir. Cronbach’s Alfa değeri “.80-1.00” arası olduğundan dolayı gelişim kültürü ölçeğinin “yüksek derecede güvenilir” olduğu kabul edilmiştir (Kalaycı, 2017).

Verilerin Analizi

Araştırmada veri analizine başlamadan önce ölçek verilerinin normalliğine bakılmıştır. Bu kapsamda verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Araştırmada kullanılan ölçeklerin toplam puanlarının basıklık ve çarpıklık katsayısı değerlerinin “-1.5 ile +1.5” arasında olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin puanların normal dağılım sergilediği söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Verilerin analizinde, araştırmanın hipotezleri doğrultusunda betimsel istatistiki yöntemlerden aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplamaları ile çıkarımsal istatistiki yöntemlerden “Bağımsız Örneklem t-Testi”, “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)”, “Pearson Korelasyon” ve “Basit Doğrusal Regresyon Analizi” yapılmıştır. Ayrıca araştırmada “Bağımsız Örneklem t-Testi” ve ANOVA sonucunda sonuçta gruplar arasındaki ortalama farkın büyüklüğünün boyutunu belirlemek için Eta kare değerine bakılmıştır. Eta kare değerlerinin raporlamasında Green ve Salkind’in (2016) ve Cohen’in (1988; akt. Pallant, 2017) önerdiği kesme noktaları dikkate alınmıştır. Bu kesme noktaları “.01-.06 arası küçük etki”, “.06-.14 arası orta düzeyde etki”, “.14 ve üstü büyük etki” şeklindedir.

Bulgular

Birinci Hipoteze Ait Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları yüksek düzeydedir.” hipotezi için elde edilen bulgular Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3.

Lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algı düzeyleri

Maddeler	\bar{x}	SS
1	3.71	1.265
2	3.92	1.212
3	3.97	1.209
4	4.04	1.205
5	4.00	1.264
GENEL	3.92	.963

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerin lider desteğine ilişkin algılarının “Katılıyorum ($\bar{X}=3.92$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bunun yanında araştırmada kullanılan lider desteği ölçeğinin “Çalıştığım okulda bizlere yöneticimiz tarafından destek verilmektedir.” olarak ifade edilen birinci maddesinde lise öğretmenlerinin algılarının “Katılıyorum ($\bar{X}=3.71$)”, “Yöneticim işler zorlaştığı durumlarda bile güvenilirdir.” olarak ifade edilen ikinci maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X}=3.92$)”, “Yöneticim samimi ve ulaşılabilir.” olarak ifade edilen üçüncü maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X}=3.97$)”, “Yöneticim durumuma anlayış gösterir.” olarak ifade edilen dördüncü maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X}=4.04$)” ve “Çalıştığım okulda çalışanlar ile yöneticimiz arasında iyi bir iletişim vardır.” olarak ifade edilen beşinci maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X}=4.00$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu verilere göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının “Katılıyorum” düzeyinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır.

İkinci Hipoteze Ait Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın “Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları yüksek düzeydedir.” hipotezi için elde edilen bulgular Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4.

Lise öğretmenlerinin gelişim kültürüne ilişkin algı düzeyleri

Maddeler	\bar{X}	SS
1	4.17	1.161
2	2.92	1.068
3	4.26	1.029
4	4.33	1.035
5	3.55	1.081
6	4.34	1.085
7	3.96	1.160
8	4.06	1.584
GENEL	3.94	.820

Tablo 4’te öğretmenlerin gelişim kültürüne ilişkin algılarının “Katılıyorum ($\bar{X}=3.94$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bunun yanında gelişim kültürü ölçeğinin “Çalıştığım okul verimlilik ve yaratıcılığa ağırlık verir.” olarak ifade edilen birinci maddesinde lise öğretmenlerinin algılarının “Katılıyorum ($\bar{X}=4.17$)”, “Çalıştığım okul AR-GE ve yeni ürüne ağırlık verir.” olarak ifade edilen ikinci maddesinde “Kararsızım ($\bar{X}=2.92$)”, “Çalıştığım okul zorlu ve fırsatlarla dolu işler almakta esnekler.” olarak ifade edilen üçüncü maddesinde “Tamamen Katılıyorum ($\bar{X}=4.26$)”, “Çalıştığım okul reformcu ve risk alan yöneticiye önem verir.” olarak ifade edilen dördüncü maddesinde “Tamamen Katılıyorum ($\bar{X}=4.33$)”, “Çalıştığım okul tamamen özgün olan yönetici sitiline önem verir.” olarak ifade edilen beşinci maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X}=3.55$)”, “Çalıştığım okul karar almada yaratıcı fikirleri benimsemektedir.” olarak ifade edilen altıncı maddesinde “Tamamen Katılıyorum ($\bar{X}=4.34$)”, “Çalıştığım okul yeni değişimler için cesareti

olan çalışanlara ağırlık verir.” olarak ifade edilen yedinci maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X} = 3.96$)” ve “Çalıştığım okul sürekli yenilik ve denemeler yapan çalışanlar üzerine odaklanır.” olarak ifade edilen sekizinci maddesinde “Katılıyorum ($\bar{X} = 4.06$)” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Üçüncü Hipoteze Ait Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları mesleki kıdem, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri, okulun türü ve görev yapılan lise türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi için elde edilen bulgular Tablo 5 ve 6’da gösterilmiştir.

Tablo 5.

Lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının öğrenim durumu ve görev yapılan okulun türü değişkenlerine göre analizi

Ölçek	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	ss	t	p	η^2	
Lider Desteği Ölçeği	Lisans	969	3.98	.937	4.383	.00*	.33	
	Lisansüstü	212	3.65	1.031				
	Okul Türü	Devlet	951	4.07	.947	12.563	.00*	.95
		Özel	230	3.32	.776			

* p < .05

Tablo 5’te öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkenlerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (p < .05). Anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, öğrenim durumuna göre lisans mezunu öğretmenlerin lider desteği algısının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olmasından dolayı lisans mezunu öğretmenler lehine şeklinde değerlendirmiştir. Görev yapılan okul türüne göre ise devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin lider desteği algısının özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre yüksek olmasından dolayı devlet liselerinde görev yapan öğretmenler lehine olduğu şeklinde değerlendirilmiştir.

Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkenlerine açısından birbirine benzemediği söylenebilir. Bu bulgulara göre lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkenlerinin etkili olduğu söylenebilir. Öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkeninin lider desteği üzerinde hangi düzeyde etki ettiğini tespit etmek için etki büyüklüğü değeri hesaplanmış ve bu değerler “.14 üstü” olması nedeni ile öğrenim durumu ve görev yapılan okul türünün lise öğretmenlerinin lider desteği algısı üzerinde “büyük” etkiye sahip olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 6.

Lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının mesleki kıdem, okulun bulunduğu yerleşim yeri ve görev yapılan lise türü değişkenlerine göre analizi

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	F	p	η^2
	1. 1-5	259	3.91	.976	Gruplar Arası	25.485	6.371	7.004	.00*	.0
	2. 6-10	384	3.84	.973	Grup İçi	1069.731	.910		5>1	2
	3. 11-15	280	3.98	.967	Toplam	1095.216			5>3	
	4. 16-20	156	3.77	.985					5>4	
	5. 21 yıl üzeri	102	4.34	.697						
	Toplam	1181	3.92	.963						
Yerleşim Yeri										
Lider Desteği Ölçeği	1. İl Merkez i	712	4.12	.946	Gruplar Arası	175.819	87.909	112.636	.00*	.1
	2. İlçe Merkez i	301	3.27	.810	Grup İçi	919.397	.780		1>2	6
	3. Diğer	168	4.26	.717	Toplam	1095.216			3>2	
	Toplam	1181	3.92	.963						
Lise Türü										
	1	323	3.90	1.003	Gruplar Arası	16.313	4.078	4.445	.00*	.0
	2	341	4.09	.965	Grup İçi	1078.904	.917		2>3	1
	3	379	3.82	.932	Toplam	1095.216				
	4	64	3.73	1.025						
	5	74	3.90	.764						
	Toplam	1181	3.92	.963						

1. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 2. İmam Hatip Lisesi/Anadolu İmam Hatip Lisesi, 3. Anadolu Lisesi/Çok Programlı Anadolu Lisesi, 4. Fen Lisesi, 5. Diğer (Sosyal Bilimler, Spor, Güzel Sanatlar Lisesi...); * p < .05

Tablo 6'da mesleki kıdem, yerleşim yeri ve görev yapılan lise türü değişkenlerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (p < .05). Mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde belirlenen farklılık mesleki kıdemi "1-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri", "6-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri", "11-15 yıl ile 21 yıl ve üzeri", "16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri" olan lise öğretmenleri arasında; okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık "il merkezindeki liselerde görev yapan öğretmenleri ile ilçe merkezindeki liselerde görev yapan öğretmenler" arasında ve "ilçe merkezindeki liselerde görev yapan öğretmenler ile il ve ilçe merkezi dışında bulunan liselerde görev yapan öğretmenler"

arasında; görev yapılan lise türüne göre belirlenen anlamlı farklılık “İmam Hatip ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenleri ile Anadolu ve Çok Programlı Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler” arasında olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının mesleki kıdem, yerleşim yeri ve görev yapılan lise türü değişkenleri açısından birbirine benzemediği söylenebilir. Bu bulgulara göre lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde mesleki kıdem, yerleşim yeri ve görev yapılan lise türü değişkenlerinin etkili olduğu söylenebilir. Yerleşim yeri değişkeninin lider desteği üzerinde hangi düzeyde etki ettiğini tespit etmek için etki büyüklüğü değeri hesaplanmış ve bu değer “.14 üstü” olması nedeni ile yerleşim yerinin lise öğretmenlerinin lider desteği algısı üzerinde “büyük” etkiye sahip olduğu kabul edilmiştir. Mesleki kıdem ve lise türü değişkenlerinin lider desteği üzerinde hangi düzeyde etki ettiğini tespit etmek için etki büyüklüğü değeri hesaplanmış ve bu değer “.06’dan küçük” olması nedeni ile mesleki kıdem ve lise türünün lise öğretmenlerinin lider desteği algısı üzerinde “küçük” etkiye sahip olduğu kabul edilmiştir.

Dördüncü Hipoteze Ait Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın “Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları mesleki kıdem, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yerleşim yeri, görev yapılan okulun türü ve görev yapılan lise türü değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi için elde edilen bulgular Tablo 7 ve 8’de gösterilmiştir.

Tablo 7.

Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının öğrenim durumu ve görev yapılan okulun türü değişkenlerine göre analizi

Ölçek	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	ss	t	p	η^2
Gelişim Kültürü Ölçeği	Lisans	969	4.01	.728	5.000	.00*	.37
	Lisansüstü	212	3.62	1.094			
Okul Türü	Devlet	951	4.12	.715	16.084	.00*	.17
	Özel	230	3.20	.801			

* p < .05

Tablo 7’de öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkenlerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (p < .05). Anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, öğrenim durumuna göre lisans mezunu öğretmenlerin gelişim kültürü algısının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olmasından dolayı lisans mezunu öğretmenler lehine şeklinde değerlendirmiştir. Görev yapılan okul türüne göre ise devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin gelişim kültürü algısının özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre yüksek olmasından dolayı devlet liselerinde görev yapan öğretmenler lehine olduğu şeklinde değerlendirilmiştir.

Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkenlerine açısından birbirine benzemediği söylenebilir. Bu bulgulara göre lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları üzerinde öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkenlerinin etkili olduğu söylenebilir. Öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkeninin gelişim kültürü üzerinde hangi düzeyde etki ettiğini tespit etmek için etki büyüklüğü değeri hesaplanmış ve bu değerler “.14 üstü” olması nedeni ile öğrenim durumu ve

görev yapılan okul türünün lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algısı üzerinde “büyük” etkiye sahip olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 8.

Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının mesleki kıdem, okulun bulunduğu yerleşim yeri ve görev yapılan lise türü değişkenlerine göre analizi

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	F	p	η^2				
Gelişim Kültürü Ölçeği	1. 1-5	259	3.93	.797	Gruplar Arası	18.656	4.664	7.078	.00*	.02				
	2. 6-10	384	3.84	.882	Grup İçi	774.938	.659							
	3. 11-15	280	4.06	.785	Toplam	793.594								
	4. 16-20	156	3.81	.861										
	5. 21 yıl üzeri	102	4.22	.498										
	Toplam	1181	3.94	.820										
Yerleşim Yeri														
Gelişim Kültürü Ölçeği	1. İl Merkez	712	4.22	.642	Gruplar Arası	230.518	115.259	241.131	.00*	.29				
	2. İlçe Merkez	301	3.19	.813	Grup İçi	563.076	.478							
	3. Diğer	168	4.12	.652	Toplam	793.594								
	Toplam	1181	3.94	.820										
	Lise Türü													
	Gelişim Kültürü Ölçeği	1	323	3.96	.950	Gruplar Arası	14.707				3.677	5.551	.00*	.01
2		341	4.09	.572	Grup İçi	778.887	.662							
3		379	3.84	.873	Toplam	793.594								
4		64	3.72	.853										
5		74	3.93	.758										
Toplam		1181	3.94	.820										

1. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 2. İmam Hatip Lisesi/Anadolu İmam Hatip Lisesi, 3. Anadolu Lisesi/Çok Programlı Anadolu Lisesi, 4. Fen Lisesi, 5. Diğer (Sosyal Bilimler, Spor, Güzel Sanatlar Lisesi...); * p <.05

Tablo 8’de mesleki kıdem, yerleşim yeri ve görev yapılan lise türü değişkenlerine göre araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (p <.05). Mesleki kıdeme göre belirlenen anlamlı farklılık mesleki kıdemi “11-15 yıl ile 6-10 yıl”, “6-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri”, “11-15 yıl ile 16-20 yıl”, “16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri” olan

lise öğretmenleri arasında; okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık “İl merkezindeki liselerde görev yapan öğretmenleri ile ilçe merkezindeki liselerde görev yapan öğretmenler” arasında ve “İlçe merkezindeki liselerde görev yapan öğretmenler ile il ve ilçe merkezi dışında bulunan liselerde görev yapan öğretmenler” arasında; görev yapılan lise türüne göre belirlenen anlamlı farklılık “İmam Hatip ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenleri ile Fen Liselerinde görev yapan öğretmenler” ile “İmam Hatip ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenleri ile Anadolu ve Çok Programlı Anadolu Liselerinde” görev yapan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Yukarıda ifade edilen bulgulara göre lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının mesleki kıdem, yerleşim yeri ve görev yapılan lise türü değişkenleri açısından birbirine benzemediği söylenebilir. Bu bulgulara göre lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları üzerinde mesleki kıdem, yerleşim yeri ve görev yapılan lise türü değişkenlerinin etkili olduğu söylenebilir. Yerleşim yeri değişkeninin gelişim kültürü üzerinde hangi düzeyde etki ettiğini tespit etmek için etki büyüklüğü değeri hesaplanmış ve bu değer “.14 üstü” olması nedeni ile yerleşim yerinin lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algısı üzerinde “büyük” etkiye sahip olduğu kabul edilmiştir. Mesleki kıdem ve lise türü değişkenlerinin gelişim kültürü üzerinde hangi düzeyde etki ettiğini tespit etmek için etki büyüklüğü değeri hesaplanmış ve bu değer “.06’dan küçük” olması nedeni ile mesleki kıdem ve lise türünün lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algısı üzerinde “küçük” etkiye sahip olduğu kabul edilmiştir.

Beşinci Hipoteze Ait Bulgu ve Yorumlar

“Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları ile gelişim kültürü algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi için elde edilen bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9.

Lider desteği ile gelişim kültürü arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi

		Gelişim Kültürü
Lider Desteği	r	.583**
	p	.000

*<.05; **<.01

Tablo 9’da lise öğretmenlerinin lider desteği ile gelişim kültürü algıları arasındaki korelasyona ilişkin veriler incelendiğinde, lise öğretmenlerinin lider desteği algıları ile gelişim kültürü algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=.583$; $p=.000^{**}$; $p<.01$) bulunmaktadır. Elde edilen bu bulguya göre lise öğretmenlerinin lider desteği arttıkça gelişim kültürü algıları da artmakta olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Altıncı Hipoteze Ait Bulgu ve Yorumlar

“Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları gelişim kültürü algılarının anlamlı bir yordayıcısıdır.” hipotezi için elde edilen bulgular Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10.*Lider desteğinin gelişim kültürü algısını yordamasına ait regresyon analizi*

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Gelişim Kültürü	Sabit	1.999	24.548	.00	607.442	.00*	.340
	Lider Desteği	.496	24.646	.00			

* p < .05

Tablo 10'daki regresyon analizi verileri incelendiğinde lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının, gelişim kültürü algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır (F= 607.442; p = .00; p < .05). Regresyon analizine göre lider desteğinin gelişim kültürü algısını pozitif yönde orta düzeyde etkilediği ve algılanan lider desteği düzeyinin gelişim kültürü algısı üzerindeki varyansı %34 oranında açıkladığı (R²=.340) bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında lise öğretmenlerinin algıladıkları lider desteği düzeyinin gelişim kültürü algı düzeyini arttırmakta olduğu da belirlenmiştir (β = .496). Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmamızın "Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları gelişim kültürü algılarının anlamlı bir yordayıcısıdır" şeklindeki hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Alanyazında; algılanan lider desteği yönetici desteği olarak ifade edilmektedir. Yönetici desteği; "yöneticilerin, çalışanlarının örgüte yaptıkları katkılara değer vermesi ve onları önemsemesi düzeylerine dair çalışanların inançları" (Pohl ve Galletta, 2016), "yöneticilerin çalışanlarına destek olması, onlara ilgi göstermesi, onları amaçları başarmaları doğrultusunda cesaretlendirerek motive etmeleridir" (Babin ve Boles, 1996), "yönetici ile çalışan arasındaki olumlu iş ilişkisi" Bhanthumnavin (2003) olarak açıklanmaktadır. Çünkü destekleyici yöneticiler, çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayarak onları daha iyi çalışmalarını doğrultusunda teşvik ederler. Yoon ve Lim (1999), yönetici desteğini; "çalışanların bir üst amirleri tarafından gördükleri destek" şeklinde değerlendirmektedir (Yoon ve Lim, 1999). Bu bağlamda yapılan araştırma ile elde edilen lider desteği düzeyi öğretmenlerin okul müdürleri tarafından yönetsel ve öğretmen arkadaşları tarafından örgütsel olarak desteklendiklerinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin lider desteğine ilişkin olarak okul içerisinde işler zorlaştığı durumlarda bile yöneticilerin güvenilir olduğuna ilişkin algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum tam tersi şekilde gerçekleşmiş olsaydı yani yöneticiler güvenilir olmasaydı, okul paydaşları için çeşitli sıkıntılar ortaya çıkabilirdi. Bu konuda Erdem (2008), okul içerisinde güven temelli sorunların yöneticilerin "adil bir yönetim sergilememeleri, olumsuz tavır ve davranışlar göstermeleri, öğretmenleri öğrenciler karşısında yalnız bırakması ve tutarsız davranması, disiplin eksikliği, idari boşlukların olması, başarıyı ödüllendirmemesi, öğretmenler ile olumsuz ilişkiler içerisinde olmasından kaynaklanabileceğini belirtmiştir.

Ertürk, Keskinçilç Kara, Zafer Güneş (2016), Özdemir (2010) ve Özdemir Demirel (2012) yaptıkları çalışmalarda yapılan araştırmaya benzer şekilde öğretmenlerin lider (yönetici) desteği algılarının yüksek düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Eisenberger ve arkadaşları (1997) yüksek örgütsel destek algısının, çalışanları etkili ve verimli olmaya yönelttiğini belirtmişlerdir. İfade edilen çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre okul müdürlerinin çalışanları destekleyici bir

tutum içerisinde olmasının; öğretmenlerin yöneticilere bu davranışının karşılığını verme yükümlülüğünü hissettirebilir. Bu durumda gerek okul ortamında araştırmanın sonuçlarında olduğu gibi lider desteği algısının yükselmesi öğretmenlerin gelişim kültürü algısını yükseltme olduğu sonucu ile desteklenmektedir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin lider desteği algılarının yüksek çıktığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin yüksek çıkan lider desteğinin öğretmenlerin birçok faaliyetlerinin desteklediği şeklinde yorumlanabilir. Nitekim algılanan lider (yönetici) desteği, yeni kabiliyetlerin gelişimi noktasında işgörenlere olanak verme, işgörenlerin kariyer bağlamında amaçladıklarına ulaşmaları konusunda süre ayırma ve kariyerlerine ilişkin almaları gereken eğitimlere katkı sunma gibi davranışları desteklemektedir (Çakmak-Otluoğlu, 2012). Bunun yanı sıra yapılan iş ile alakalı problemlerin çözüme kavuşturulmasında, özel yaşam ve iş yaşamının dengede tutulması ile ilgili olarak destekleri de içermektedir (Turgut, 2011). Belirtilen bu desteklerin liderler tarafından verilmesi, çalışma sürecinde çalışanların gereksinimlerini temin edecek, çalışılabilir bir iş ortamı ortaya çıkaracak ve neticede çalışanların çalıştıkları yere ilişkin olarak pozitif bir tutum geliştirmelerine, örgütsel yönden performansı artıracak davranışlar göstermesine sebep olacaktır. Bu durum çalışanlar ile üyesi oldukları örgüt arasındaki ilişkiyi de kuvvetlendirecektir (Lambert ve Hogan, 2009).

Çalışanlar açısından lider desteği, örgütsel değişkenlerle ilişkisinden dolayı önem kazanmış, örgütsel desteğin öncüllerindedir. Çünkü çalışanlar üyesi oldukları örgütlerden destek aldığını anladıklarında veya örgütten gelen desteği algıladıklarında, paralel olarak örgütün yöneticilerinden de destek aldığını düşünürler (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanların algıladıkları destek türleri arasında yönetici desteğini daha fazla algıladıkları veya kendilerine daha fazla etki ettiği söylenebilir (Özkuk, 2017). Bu bağlamda araştırmada öğretmenlerin lider desteği algısının yüksek olması sonucu, alanyazındaki bilgilerle örtüşmekte olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları yüksek düzeydedir.” hipotezi için lise öğretmenlerinin gelişim kültürü ölçeğine verdikleri yanıtların analiz edilmesi sonucu öğretmenlerin gelişim kültürü algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Genel olarak öğretmenlerin yüksek çıkan gelişim kültürü algısının okulların Ar-Ge ve yeni ürünlere ağırlık vermesi konusunda düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç okulların gelişimi açısından Ar-Ge'nin tam olarak içselleştirilemediğinin veya bu konuda farkındalığın okul ortamlarında tam olarak oluşturulmadığı şeklinde açıklanabilir. Ayrıca bu sonucun oluşmasında okullarda Ar-Ge faaliyetlerine ilişkin ortamların tam olarak oluşturulamaması gerekçe olarak gösterilebilir. Bu sonuçlara ek olarak lise öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda gelişim kültürünün hakim olduğu söylenebilir.

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lider desteği algılarının hangi mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğuna ilişkin yapılan analizler sonucunda 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip lise öğretmenlerinin mesleki kıdemi kendilerin düşük olan öğretmenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar bağlamında mesleki kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının kendilerinden mesleki kıdem açısından daha az öğretmenlere göre yüksek olduğu da araştırmada elde edilen sonuçlar arasındadır.

Araştırmada mesleki kıdem açısından lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının birbirine benzemediği belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde mesleki kıdem etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir. Yapılan analizlerde mesleki kıdem lise öğretmenlerinin lider desteği algısı üzerinde “küçük” düzeyde bir etkisi olduğu neticesine erişilmiştir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir” olan hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lider desteğine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu, lisans mezunu öğretmenlerin lider desteği algı puanlarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı söylenebilir.

Lider desteğine ilişkin olarak öğrenim durumu değişkeni açısından elde edilen sonuçlar, lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının birbirine benzemediği şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde öğrenim durumunun etkili olduğu söylenebilir. Öğrenim durumu değişkeninin lider desteği üzerinde hangi düzeyde etki ettiğini tespit etmek için yapılan etki büyüklüğü hesaplamaları neticesinde öğrenim durumunun lise öğretmenlerinin lider desteği algısı üzerinde “büyük” düzeyde bir etkisi olduğu neticesine erişilmiştir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lider desteğine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının hangi yerleşim yerinde görev yapan öğretmenler arasında olduğuna ilişkin yapılan analizler sonucunda ilçe merkezlerinde görev yapan lise öğretmenlerinin diğer yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlere göre lider desteği algılarının anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma sonuçları ortalamalar bağlamında değerlendirildiğinde ilçe merkezlerinde görev yapan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının diğer yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlere göre düşük olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada okulun bulunduğu yerleşim yeri açısından lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının birbirine benzemediği belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde okulun bulunduğu yerleşim yerinin etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir. Yapılan analizlerde okulun bulunduğu yerleşim yerinin lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde “büyük” düzeyde bir etkisi olduğu neticesine erişilmiştir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları görev yapılan okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının görev yapılan okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lider desteğine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine olduğu, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin lider desteği algılarının özel okullarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı söylenebilir. Bu sonuçlar, okul türü değişkeni açısından lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının birbirine benzemediği şeklinde yorumlanabilir.

Lider desteğine ilişkin olarak görev yapılan okul türü değişkeni açısından elde edilen sonuçlar, lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının birbirine benzemediği şekilde yorumlanabilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde görev yapılan okul türünün etkili olduğu söylenebilir. Görev yapılan okul türünün lider desteği üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu tespit etmek için yapılan etki büyüklüğü hesaplamaları neticesinde görev yapılan okul türünün lise öğretmenlerinin lider desteği algısı üzerinde “büyük” düzeyde bir etkisi olduğu neticesine erişilmiştir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları görev yapılan lisenin türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının görev yapılan lisenin türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lider desteğine ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının hangi lisede görev yapan öğretmenler arasında olduğuna ilişkin yapılan analizler sonucunda İmam Hatip ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan lise öğretmenlerinin Anadolu ve Çok Programlı Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlere göre lider desteği algılarının anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma sonuçları ortalamalar bağlamında değerlendirildiğinde İmam Hatip ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının Anadolu ve Çok Programlı Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada görev yapılan lisenin türü açısından lise öğretmenlerinin lider desteğine ilişkin algılarının birbirine benzemediği belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde görev yapılan lisenin türünün etkili olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği algıları üzerinde görev yapılan lise türünün “küçük” düzeyde bir etkisi olduğu neticesine erişilmiştir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin gelişim kültürüne ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Gelişim kültürüne ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının hangi mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğuna ilişkin yapılan analizler sonucunda 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan lise öğretmenleri ile 6-10 yıl; 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenleri ile 16-20 yıl; 6-10 ile 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir. Ortalamalar bağlamında mesleki kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının kendilerinden mesleki kıdem açısından daha az olan öğretmenlere göre yüksek olduğu da belirlenmiştir.

Araştırmada mesleki kıdem açısından lise öğretmenlerinin gelişim kültürüne ilişkin algılarının birbirine benzemediği belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları üzerinde mesleki kıdemin etkili olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Araştırmada lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları üzerinde mesleki kıdemin “küçük” düzeyde bir etkisi olduğu neticesine erişilmiştir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin gelişim kültürüne ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Gelişim kültürüne ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının

lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu, lisans mezunu öğretmenlerinin gelişim kültürü algı puanlarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı söylenebilir. Gelişim kültürüne ilişkin olarak öğrenim durumu değişkeni açısından elde edilen sonuçlar lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının birbirine benzemediği şeklinde yorumlanabilir.

Gelişim kültürüne ilişkin olarak öğrenim durumu değişkeni açısından elde edilen sonuçlar, lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının birbirine benzemediği şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları üzerinde öğrenim durumu değişkeninin etkili olduğu söylenebilir. Öğrenim durumu değişkeninin gelişim kültürü algısı üzerinde hangi düzeyde etki ettiğini tespit etmek için yapılan etki büyüklüğü hesaplamaları neticesinde öğrenim durumunun lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algısı üzerinde “büyük” düzeyde bir etkisi olduğu neticesine erişilmiştir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin gelişim kültürüne ilişkin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Gelişim kültürüne ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının hangi yerleşim yerinde görev yapan öğretmenler arasında olduğuna ilişkin yapılan analizler sonucunda ilçe merkezlerinde görev yapan lise öğretmenlerinin diğer yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlere göre gelişim kültürü algılarının anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma sonuçları ortalamalar bağlamında değerlendirildiğinde ilçe merkezlerinde görev yapan lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının diğer yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlere göre düşük olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada okulun bulunduğu yerleşim yeri açısından lise öğretmenlerinin gelişim kültürüne ilişkin algılarının birbirine benzemediği belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları üzerinde okulun bulunduğu yerleşim yerinin etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir. Yapılan analizlerde okulun bulunduğu yerleşim yerinin lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları üzerinde “büyük” düzeyde bir etkisi olduğu neticesine erişilmiştir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları görev yapılan okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin gelişim kültürüne ilişkin algılarının görev yapılan okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Gelişim kültürüne ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının devlet okullarında görev yapan öğretmenler lehine olduğu, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerinin gelişim kültürü algı puanlarının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olmasından dolayı söylenebilir. Gelişim kültürüne ilişkin olarak okul türü değişkeni açısından elde edilen sonuçlar lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının birbirine benzemediği şeklinde açıklanabilir.

Gelişim kültürüne ilişkin olarak görev yapılan okul türü değişkeni açısından elde edilen sonuçlar, lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının birbirine benzemediği şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları üzerinde görev yapılan okul türünün etkili olduğu söylenebilir. Görev yapılan okul türü değişkeninin gelişim kültürü algısı üzerinde hangi düzeyde etki ettiğini tespit etmek için yapılan etki büyüklüğü

hesaplamaları neticesinde görev yapılan okul türünün lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algısı üzerinde “büyük” düzeyde bir etkisi olduğu neticesine erişilmiştir.

Araştırmada “Lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları görev yapılan lisenin türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin gelişim kültürüne ilişkin algılarının görev yapılan lisenin türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Gelişim kültürüne ilişkin olarak lise öğretmenlerinin algılarının hangi lisede görev yapan öğretmenler arasında olduğuna ilişkin yapılan analizler sonucunda İmam Hatip ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan lise öğretmenlerinin Anadolu ve Çok Programlı Anadolu ile Fen Liselerinde görev yapan öğretmenlere göre gelişim kültürü algılarının anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma sonuçları ortalamalar bağlamında değerlendirildiğinde İmam Hatip ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde çalışan lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarının diğer liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmaktadır.

Araştırmada görev yapılan lisenin türü açısından lise öğretmenlerinin gelişim kültürüne ilişkin algılarının birbirine benzemediği belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algıları üzerinde görev yapılan lisenin türünün etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir. Yapılan analizlerde görev yapılan lise türünün lise öğretmenlerinin gelişim kültürü algısı üzerinde “küçük” düzeyde bir etkisi olduğu neticesine erişilmiştir.

Yapılan araştırmada İmam Hatip Lisesi/Anadolu İmam Hatip Lise’lerinde görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının diğer liselerde çalışan öğretmenlere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğülmüş (1995) tarafından yapılan araştırmada liselerde şiddet ve saldırganlık olaylarının genel liselerde meslek liselerine göre daha fazla görüldüğünü tespit etmiştir. Ayrıca Öğülmüş’ün (1995) çalışmasında liselerin çoğunda öğretmenlere yönelik şiddet olaylarının olduğu ve bu şiddet olaylarının genel liselerde çalışan öğretmenlere yönelik şiddet olaylarının meslek liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha sık karşılaşılan bir durum olduğu da tespit edilmiştir. İmam hatip liseleri dışındaki liselerde görülen olumsuz olaylar, bu okullardaki öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algısı üzerinde olumsuz bir etkiye neden olduğu söylenebilir.

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ile gelişim kültürü algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç lise öğretmenlerinin lider desteği algısı artıkça gelişim kültürü algılarının da arttığı şeklinde ifade edilebilir. Alanyazındaki ampirik çalışmalarda, algılanan lider (yönetici) desteğinin; iş performansını (Azman, Sieng, Ajis, Dollah ve Boerhannoeddin, 2009), içsel motivasyonu (Khalid, Rathore ve Aslam, 2017), iş tatminini (Qureshi ve Hamid, 2017), mutluluğu (Bardakoğlu, Akgündüz, Kızılcıoğlu ve Yeşilyurt, 2017), örgüte bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Wang, 2014) arttırdığı istatistiksel olarak ispatlanmıştır. Bu ispatlara yapılan araştırma ile algılanan lider desteğinin gelişim kültürü algısını arttırdığı da eklenebilir.

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ile gelişim kültürü algıları arasındaki pozitif yönlü anlamlı bir ilişki sonucunun, liderlerin astlarına destekleyici yönde davranış sergilemesinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca bu durum liderin sergilediği pozitif davranışların astları üzerinde etki oluşturduğu şeklinde de ifade edilebilir (Cogliser, Schriesheim, Scandura ve Gardner, 2009; George, 1995; Lewis, 2000; Sy, Cote ve Saavedra, 2005). Liderlerin

astları üzerindeki etkisi yapılan araştırmada elde edilen öğretmenlerin lider desteği algılarının gelişim kültürü algılarını etkilemekte (yordamakta) olduğu sonucu ile örtüşmektedir.

Araştırmada ‐Lise öğretmenlerinin lider desteği algıları gelişim kültürü algılarının anlamlı bir yordayıcısıdır.‑ hipotezi için yapılan analizler neticesinde araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin lider desteği algılarının gelişim kültürü algılarını anlamlı bir biçimde yordadığı belirlenmiştir. Gelişim kültürü algı düzeyinin belirleyicisi olan lider desteği algısı arasındaki ilişkisinin orta düzeyde olduğu ve lise öğretmenlerinin algıladıkları lider desteği algı düzeyinin gelişim kültürü algı düzeyini arttırdığı araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

Çavuşoğlu (2015), kurumların çalışanlarının sürekli gelişimini destekleyecek bir öğrenme ve gelişim kültürü yaratmak durumunda olduklarını ve bu gelişim ortamı içinde, her bir çalışan kendi gelişim sorumluluğunu öncelikle kendi üzerine alması gerektiğine, her yöneticinin çalışanlarını isteklendirmesi, cesaretlendirmesi ve gelişimlerini yakından takip etmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. Bu durum gelişim kültürü ile yönetici/lider desteğinin ilişkili olduğunu ortaya çıkardığı söylenebilir. Eğitim kurumları bağlamında durum değerlendirildiğinde okul içerisinde gelişim kültürü algısının yüksek olduğu okullarda yöneticiler/liderler tarafından öğretmenleri destekleyici bir durumun söz konusu olduğundan bahsedilebilir.

Yapılan araştırmada lider desteği ve gelişim kültürüne ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından birbirine benzemediğı ve lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algıları üzerinde mesleki kıdem değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının da yüksek çıktığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlere göre düşük olmasının nedenleri kapsamlı bir şekilde derinlemesine araştırılabilir.

Yapılan araştırmada lider desteği ve gelişim kültürüne ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının öğrenim durumuna değişkeni açısından birbirine benzemediğı ve lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algıları üzerinde öğrenim durumu değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca lisans mezunu öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının da yüksek çıktığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre lisansüstü mezunu öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının lisans mezunu öğretmenlere göre düşük olmasının öğretmenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe lider desteği ve gelişim kültürü algılarının düşmesinin gerekçelerinin neler olduğu lisansüstü eğitim alan öğretmenlerle yapılacak görüşmelerle belirlenebilir.

Yapılan araştırmada lider desteği ve gelişim kültürüne ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından birbirine benzemediğı ve lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algıları üzerinde okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca il ve ilçe merkezi dışındaki yerleşim birimlerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının diğer yerleşim birimlerindeki liselerde görev yapan öğretmenlere göre yüksek çıktığı da belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre il ve ilçe merkezi dışındaki yerleşim yerlerinde başka bir ifade ile kırsal bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının yüksek olmasının kırsal bölgelerdeki ilişkilerin informal olmasından mı, kırsal bölgelerdeki öğretmenlerin beklentilerinin yüksek olmamasından mı veya okul liderlerinin daha destekleyici bir tutum içerisinde olmalarından dolayı mı olduğu kırsal bölgelerde görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri ile yapılacak olan görüşmeler sonucunda saptanabilir.

Yapılan araştırmada lider desteği ve gelişim kültürüne ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının görev yapılan okulun türü değişkeni açısından birbirine benzemediği ve lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algıları üzerinde görev yapılan okulun türü değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu da belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre özel okullarda görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının kamu okullarında görev yapan öğretmenlere göre düşük olmasının okulların yapısından kaynaklanabileceği söylenebilir. Bu konuda özel okullarda görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri ile özel okullardaki ortamlar hakkında görüşmeler yapılarak kapsamlı tespitlerde bulunulabilir. Yapılacak tespitler ile özel okullardaki lider desteği algısına ve dolayısıyla okuldaki gelişim kültürü algısında artışlar yaşanması sağlanabilir.

Yapılan araştırmada lider desteği ve gelişim kültürüne ilişkin lise öğretmenlerinin algılarının görev yapılan lise türü değişkeni açısından birbirine benzemediği ve lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algıları üzerinde görev yapılan lisenin türü değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının diğer liselerde görev yapan öğretmenlere göre yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının diğer lise türlerinde görev yapan öğretmenlere göre yüksek çıkmasının imam hatip liselerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin mezun oldukları yükseköğretim programından kaynaklı olabileceği gibi, öğrenci ve veli durumundan da kaynaklanabilir. Yapılacak araştırmalarda imam hatip liselerindeki öğretmenlerin algıları inceleme konusu yapılarak, lider desteği ve gelişim kültürü algılarının yüksek olmasına etki eden faktörler belirlenebilir.

Yapılan araştırma ile elde edilen sonuçlar, uygulayıcılar için önemli olduğu öngörülmektedir. Araştırmanın alanyazına vereceği katkıların yanında, makro düzeyde eğitim bilimleri mikro düzeyde eğitim yönetimi üzerinde farkındalığı arttırmada olumlu etki yaratabilir. Bu bağlamda öğretmenlerin lider desteği algılarının belirlenmiş olması ve bu durumun öğretmenlerin gelişim kültürü algısı ile ilişkisinin tespiti eğitim yöneticilerinin öğretmenlere yönelik desteklerinde, okul içerisinde gelişim kültürü oluşturma ve öğretmenlerin yaşam kalite algılarını yüksek tutma konularına katkı sağlayabilir.

Yapılan araştırmada lider desteğinin gelişim kültürü algısı ile ilişkisinin tespiti eğitim yöneticilerinin çalışma ortamlarını gözden geçirmelerine katkı sağlayabilir. Bu bağlamda yapılan araştırmada olduğu gibi eğitim yöneticilerinin belli aralıklarla öğretmenlerinin gelişim kültürü algılarını belirlemeye yönelik çalışmalar yaparak, sergilemiş oldukları lider desteği temelinde tespitler ve çıkarımlarda bulunabilirler.

Araştırmada lise öğretmenlerinin lider desteği ve gelişim kültürü algıları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmada ifade edilen iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunun belirlenmesinin yanında değişkenlerin birbirlerini yordadığı da belirlenmiştir. Araştırmanın ulaşılan bu sonuçları göz önünde bulundurularak ileride yapılacak araştırmalarda farklı değişkenlerin işe koşularak lider desteği ve gelişim kültürü algısındaki değişiklikler ortaya çıkarılabilir.

Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlara göre lider desteğinin öğretmenlerin gelişim kültürü algılarını arttırmakta olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin gelişim kültürü

algılarının istenilen seviyelere ulaşılabilmesini sağlamak için okullarda eğitim yöneticilerinin lider desteği davranışlarının gerektirdiği eylemlerini arttırmaları önerilebilir.

Araştırma Malatya ili ve ilçelerinde bulunan kamu ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda okul öncesi, ilkokul, ortaokul gibi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler araştırmalara dâhil edilerek liselerde görev yapan öğretmenlerin lider desteği ve gelişim kültürü algılarının ifade edilen eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algıları ile karşılaştırılması sağlanabilir. Ayrıca ileride yapılacak araştırmalarda başka iller ve ilçelerde görev yapan lise öğretmenleri araştırma sürecine dâhil edilerek daha geniş örneklem grupları ile araştırma yapılmasını sağlanacağı gibi, araştırmacılar açısından çok daha farklı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.

Yapılan araştırmanın amaçları doğrultusunda ilişkisel tarama modeli yöntem olarak belirlenmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda nitel araştırma süreci de işe koşularak karma yöntem temelinde çalışmalar yapılabilir.

ıkar atışması Bildirimi

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar atışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için Fırat Üniveristesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (20.06.2019-27-3) etik izin alınmıştır.

Kaynakça/References

- Ackfeldt, A. L., & Coote, L. V. (2005). A Study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of Business Research*, 58, 151-159.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Gelişim ve rasyonel alt kültürlerinin girişimci davranışa etkisi: Algılanan çevresel belirsizliğin aracılık rolü. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 12(4), 65-84.
- Azman, I., Sieng, L.L.C., Ajis, M.N., Dollah, N.F., & Boerhannoeddin, A. (2009). Relationship between supervisor's role and job performance in the workplace training program. *Ştiinte Economice*, 56, 237-251.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of retailing*, 72(1), 57-75.
- Bardakoğlu, Ö., Akgündüz, Y., Kızılcaloğlu, G. ve Yeşilyurt, H. (2017). *Otel işletmelerinde algılanan yönetici desteğinin çalışanların iş stresi ve mutluluk düzeylerine etkisi*. 8. Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (103-116), 14-16 Temmuz, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Bayram, N. (2009). *Sosyal bilimlerde SPSS veri analizi* (1. Baskı). Ezgi.
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.
- Büyükoztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analiz el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (27. Baskı). Pegem Akademi.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (28. Baskı). Pegem Akademi.
- Cogliser, C. C., Schriesheim, C. A., Scandura, T. A., & Gardner, W. L. (2009). Balance in leader and follower perceptions of leader-member exchange: Relationships with performance and work attitudes. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 452-465.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (fourth ed.). Sage.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 638-646.
- Çarıkcı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
- Çavuşoğlu, G.Ö. (2015). *Kurumlarda yüksek performans için rehberlik temelli öğrenme ve gelişim süreçleri ve bir model önerisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2010). Lider desteğinin çalışanların iş-aile yaşam çatışması ve iş performansına etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 19-41.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyükoztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.

- DeConinck, J. B., & Johnson, J. T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29(4), 333-350.
- Demircan, P. (2016). *İş-aile çatışması-duygusal emek ilişkisinde lider desteğinin rolü: Eğitim üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization science*, 6(2), 204-223.
- Denison, D. R., & Spreitzer, G. M. (1991). Organizational culture and organizational development. In R. W. Woodman & W. A. Pasmore (Eds.), *Research in Organizational Change and Development*, 5, 1-21. JAI.
- Deshpande, R., & Webster, Jr. F. E. (1989). Organizational culture and marketing: Defining the research agenda. *Journal of Marketing*, 53, 3-15.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565-573.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Ertürk, A., Keskinliç Kara, S. B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2011). *How to design and evaluate research in education*. McGraw.
- George, J. M. (1995). Leader positive mood and group performance: The case of customer service. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(9), 778-794.
- Green, S. B., & Salkind, N. J. (2016). *Using SPSS for Windows and Macintosh*, Books a la Carte. Pearson.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Henson, R. K., & Roberts, J. K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research: Common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological measurement*, 66(3), 393-416.
- Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Dinamik Akademi.
- Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: iş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 7(14), 103-119.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler* (2. Baskı). Nobel.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi* (36. Baskı). Nobel.
- Khalid, A., Rathore, K. ve Aslam, N. (2017). The influence of supervisory support on work motivation: A moderating role of organizational support. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 4(10), 136-143.

- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). Creating a positive workplace experience: The issue of support from supervisors and management in shaping the job stress, job satisfaction, and organizational commitment of private correctional staff. *Journal of Applied Security Research*, 4(4), 462-482.
- Lewis, J. (2009). *Work-family balance, gender and policy*. Edward Elgar.
- Lok, P., Westwood, R., & Crawford, J. (2005). Perceptions of organisational subculture and their significance for organisational commitment. *Applied Psychology*, 54(4), 490-514.
- MEB. (2020). 2019 Yılı İdare Faaliyet Raporu. <http://sgb.meb.gov.tr/>, 28.10.2020.
- Miller, B. P. (2001). *Leadership, organizational culture, and managing change: a case study of north carolina's johnston community college*. Unpublished doctoral dissertation, The North Carolina State University, Raleigh.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of marketing*, 61(3), 85-98.
- Özdemir Demirel, G. (2012). *Okul müdürlerinin güç kaynaklarını kullanma stilleri ve müdür desteğinin kurumsal vatandaşlık davranışıyla ilişkisi (Ankara İli Örneği)* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(1), 93-112.
- Özkuk, Z. (2017). *Algılanan yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlığa yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Pallant, J. (2017). *SPSS kullanma kılavuzu SPPS ile adım adım veri analizi*. (S.Balcı ve B.Ahi, Çev.). Anı.
- Pohl, S., & Galletta, M. (2017). The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis. *Applied Nursing Research*, 33, 61-66.
- Quinn, R. E. (1988). *Beyond rational management*. Jossey-Bass.
- Qureshi, M. A., & Hamid, K. (2017). Impact of supervisor support on job satisfaction: A moderating role of fairness perception. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 235- 242.
- Recepoglu, E. (2014). *Okul kültüründe liderlik*. (Ed. N. Güçlü), Okul Kültürü İçinde (205-240). Pegem Akademi.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Şimşek, S. ve Taşçı, A. (2006). Örgütlerde "güven" konsepti ve emniyet örgütünde güven modellerinin değerlendirilmesi. <http://www.likademi.com/orgutsel-davranis/1142-orgutlerde-guven-konsepti.html>, 25.09.2020.
- Škerlavaj, M., Song, J. H., & Lee Y. (2010). *Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms*. Expert Systems With Applications, 37, 6390-6403.
- Sy, T., Côté, S., & Saavedra, R. (2005). The contagious leader: impact of the leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group processes. *Journal of applied psychology*, 90(2), 295-305.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6. edition). Pearson Education.

- Tekbıyık, A. (2014). İlişkisel araştırma yöntemi. *M. Metin (Edt.) Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 99-114.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Wang, Z. (2014). Perceived supervisor support and organizational citizenship behavior: The role of organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 5(1), 210-214
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human relations*, 52(7), 923-945.

İletişim/Correspondence

Dr. Yusuf GEZER
yusufgezer5@hotmail.com
Özel Öğretim Kurumu, Malatya

Prof.Dr. İ.Bakır ARABACI
barabaci@firat.edu.tr
Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Elazığ