



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN YANSITICI DÜŞÜNME EĞİLİMLERİ
İLE MESLEKİ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKER YILDIZ

Tez Danışmanı

PROF. DR. SÜLEYMAN DAVUT GÖKER

ÇANAKKALE – 2023



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN YANSITICI DÜŞÜNME EĞİLİMLERİ
İLE MESLEKİ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKER YILDIZ

Tez Danışmanı

PROF. DR. SÜLEYMAN DAVUT GÖKER

ÇANAKKALE – 2023



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



İlker YILDIZ tarafından Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER yönetiminde hazırlanan ve 27/04/2023 tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER

.....

(Danışman)

Doç Dr. Menekşe ESKİCİ

.....

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Aydın BAŞAR

.....

Tez No : 10518580

Tez Savunma Tarihi : 27/04/2023

Yener PAZARCIK

Enstitü Müdürü

27/04/2023

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

(İmza)

İlker YILDIZ

27/04/2023

TEŞEKKÜR

Bu tezin ortaya çıkmasında, süreç boyunca yardım konusunda fedakarlıktan çekinmeyen, cesaretlendiren, motivasyonumu arttıran değerli danışman hocam Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER'e, çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen sevgili eşime, çalışmama katkı sunan değerli yönetici arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İlker YILDIZ
Çanakkale, Nisan 2023

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİNİN YANSITICI DÜŞÜNME EĞİLİMLERİ İLE MESLEKİ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İlker YILDIZ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER

27/04/2023, 67

Bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul idarecilerinin yansıtıcı düşünme eğilimlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet, yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı, branş ve yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almama değişkenleri arasında anlamlılık olup olmadığının tespit edilmesi ve bu yöneticilerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin ve yansıtıcı düşünme eğiliminin mesleki doyuma etkisinin belirlenmesidir. Araştırma ilişki tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmada basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak anket formu, evreni temsil eden Çanakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 102 okulun yöneticisine uygulanmıştır. Araştırmada toplanan verilerin analizi tanımlayıcı istatistikler, ölçeklerin frekans analizi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), -t testi ve regresyon analizi aracılığıyla yapılmıştır. Yapılan analizlere göre okul yöneticilerinin cinsiyet, yönetici olarak görev yaptıkları kıdem yılı, branş ve yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almamaları ile yansıtıcı düşünme eğilimleri arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Mesleki doyum düzeyi ile yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı, branş ve yansıtıcı düşünme eğitimi alınıp alınmaması arasında da anlamlı farklılık görülmemiştir. Ancak cinsiyet ile mesleki doyum düzeyi arasında ise anlamlı farklılık bulunmuştur. Son olarak yansıtıcı düşünme eğilimi ile mesleki doyum düzeyi arasında artı yönlü ve manidar bir ilişki tespit edilmiş ve yansıtıcı düşünme eğiliminin mesleki doyum düzeyine pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yansıtıcı Düşünme, Mesleki Doyum, MEB'e Bağlı Okullar, Yönetici.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN REFLECTIVE THINKING DECENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PROFESSIONAL SATISFACTION

İlker YILDIZ

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Educational Science

Advisor: Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER

27/04/2023, 67

The aim of this study is to determine whether there is a significance between the reflective thinking inclinations and professional satisfaction levels of school administrators affiliated to the Ministry of National Education, and the variables of gender, seniority, branch, and whether or not they have received reflective thinking education. The aim of this study is to determine the relationship between satisfaction levels and the effect of reflective thinking tendency on professional satisfaction. The research was designed in relational descriptive survey model. In the research, using the simple random sampling method, the questionnaire was applied to the administrators of 102 schools affiliated to Çanakkale Provincial Directorate of National Education representing the universe. The analysis of the data collected in the study was made by means of descriptive statistics, frequency analysis of scales, one-way analysis of variance (ANOVA), -t test and regression analysis. As a result of the analysis, no significant difference was found between the school administrators' gender, seniority, branch, whether they received reflective thinking education or not, and their reflective thinking tendencies. There was no significant difference between the level of professional satisfaction and the seniority, branch and reflective thinking training. However, a significant difference was found between gender and occupational satisfaction level. Finally, a positive and significant relationship was determined between reflective thinking disposition and job satisfaction level, and it was concluded that reflective thinking disposition had a positive effect on job satisfaction

Keywords: Reflective Thinking, Professional Satisfaction, Schools Affiliated with MEB, Administrator.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Araştırmanın Amacı.....	2
1.1.2. Alt Amaçlar	3
1.2. Araştırmanın Önemi	4
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.4. Araştırmanın Sayıltıları	5
1.5. Tanımlar	5

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1. Yansıtıcı Düşünme	7
2.2. Yansıtıcı Düşünme Modelleri.....	9
2.2.1. Van Monen Modeli	10
2.2.2. Farrah'ın Yansıtıcı Düşünme Modeli.....	10
2.2.3. Yansıtıcı Pedagojik Düşünme Modeli	11
2.2.4. Eleştirel Yansıtma Modeli.....	11
2.3. Yansıtıcı Düşünmeyi Geliştirici Teknikler	12

2.3.1. Öğrenme Yazıları, Yansıtıcı Günlükler	12
2.3.2. Kişinin Kendini Değerlendirmesi	12
2.3.3. Sorgulama	13
2.3.4. Zihin Haritaları	13
2.3.5. Kavram Haritaları	14
2.3.6. Ürün Seçki Dosyası	15
2.4. Meslek	15
2.5. Doyum	16
2.6. Mesleki Doyum	16
2.7. Mesleki Doyumla İlgili Kuramlar	17
2.7.1. İçerik Kuramları	17
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	17
Başarma İhtiyacı Kuramı	18
Erg Kuramı	18
Çift Faktör Kuramı	18
2.7.2. Süreç Kuramları	18
Beklenti Kuramı	19
Eşitlik Kuramı	19
Pekiştirme Kuramı	19
2.8. Yansıtıcı Düşünme İle İlgili Yapılan Araştırmalar	20
2.8.1. Yansıtıcı Düşünme İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	20
2.8.2. Yansıtıcı Düşünme İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	25
2.9. Mesleki Doyum İle İlgili Yapılan Araştırmalar	26
2.9.1. Mesleki Doyum İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	26
2.9.2. Mesleki Doyum İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	30
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	31
3.3. Tanımlayıcı İstatistikler.....	31
3.4. Veri Toplama Yöntemi	33
3.4.1. Okul Yöneticisi Yansıtıcı Düşünme Ölçeği	33
3.4.2. Mesleki Doyum Ölçeği	34

3.4.3. Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği Normallik Testi.....	35
3.4.4. Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği Güvenirlik ve Geçerlik Analizi	36

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Bulguların Yorumlanması.....	38
4.1.1. Cinsiyet ve Yansıtıcı Düşünme Arasındaki İlişkinin Yorumlanması.....	38
4.1.2. Kıdem Yılı ve Yansıtıcı Düşünme Eğilimi Arasındaki İlişkinin Yorumlanması.....	38
4.1.3. Branş ve Yansıtıcı Düşünme Eğilimi Arasındaki İlişkinin Yorumlanması.....	39
4.1.4. Yansıtıcı Düşünme Eğitimi Alma Durumu ve Yansıtıcı Düşünme Eğilimi Arasındaki İlişkinin Yorumlanması.....	40
4.1.5. Cinsiyet ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin Yorumlanması.....	40
4.1.6. Kıdem Yılı ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin Yorumlanması.....	41
4.1.7. Branş ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin Yorumlanması.....	41
4.1.8. Yansıtıcı Düşünme Eğitimi Alma Durumu ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin Yorumlanması.....	42
4.1.9. Yansıtıcı Düşünme Eğilimi ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin Yorumlanması.....	42
4.1.10. Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeğine İlişkin Frekans Tablosu.....	43
4.1.11. Mesleki Doyum Ölçeğine İlişkin Frekans Tablosu.....	45

BEŞİNCİ BÖLÜM TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç.....	47
5.2. Öneriler	55
KAYNAKÇA	57
EKLER	I
EK 1. ANKET FORMU	II
EK 2. ANKET İZİNİ	VI

SİMGELER VE KISALTMALAR

TDK	Türk Dil Kurumu
%	Yüzde oranı
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı



TABLolar DİZİNİ

Tablo No		Sayfa No
Tablo 1	Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı	31
Tablo 2	Katılımcıların yönetici olarak çalıştıkları kıdem yılına göre dağılımı	31
Tablo 3	Katılımcıların branşlarına ilişkin dağılımı	32
Tablo 4	Katılımcıların yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almadıklarına ilişkin sonuçlar	32
Tablo 5	Katılımcıların unvanlarına ilişkin sonuçlar	32
Tablo 6	Yansıtıcı düşünme eğilimleri ölçeği ve mesleki doyum ölçeği normallik testi sonuçları	35
Tablo 7	Yansıtıcı düşünme eğilimleri ve mesleki doyum ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları	37
Tablo 8	Cinsiyet ve yansıtıcı düşünme eğilimi	38
Tablo 9	Yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı ve yansıtıcı düşünme eğilimi	39
Tablo 10	Branş ve yansıtıcı düşünme eğilimi	39
Tablo 11	Yansıtıcı düşünme eğitimi alma durumu ve yansıtıcı düşünme eğilimi	40
Tablo 12	Cinsiyet ve mesleki doyum düzeyi	40
Tablo 13	Yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı ve mesleki doyum düzeyi	41
Tablo 14	Branş ve mesleki doyum düzeyi	41
Tablo 15	Yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almaması ve mesleki doyum düzeyi	42
Tablo 16	Yansıtıcı düşünme eğitiminin mesleki doyum düzeyine etkisi	42
Tablo 17	Yansıtıcı düşünme eğilimleri ölçeği ifadelerine verilen cevapların dağılımı	43
Tablo 18	Mesleki doyum ölçeği ifadelerine verilen cevapların dağılımı	45

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Şekil 1. Zihin Haritası Örneği	14
Şekil 2	Şekil 2. Kavram Haritası Örneği	15
Şekil 3	Şekil 3. Araştırmanın Modeli	30



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

"Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki" konulu araştırmanın giriş kısmında problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın sayıltıları ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Okul yöneticileri, çalıştıkları okul ve kurumlarda örgütsel amaçları gerçekleştirmek ve başarılı olmak için pek çok alanda kendilerini geliştirmelidir. Uygulamalarını gözden geçirmeleri, güçlü ve zayıf yönlerini bilmeleri, etkili bir yönetim anlayışı geliştirmeleri yansıtıcı düşünme becerileriyle yakından ilişkilidir. Eğitimci; öğrenme öğretme sürecindeyken ve önderlik yaparken yansıtma ile pozitif duygular içinde olmaktadır (Dalgıç, 2011). Yansıtma farkında olunan ve etkin bir süreçtir. Yansıtıcı düşünme tarzı öğrenilebilir. Ayrıca birey; yansıtıcı düşünmeyle kendisini değerlendirir (Ünver, 2003). Yansıtıcı düşünme için, kişinin kendini sürekli değerlendirmesi, başkalarının kendisiyle ilgili düşünce ve davranışlarını iyi analiz etmesi ve bu yolla güçlü ve eksik yönlerinin farkında olarak daha sağlıklı adımlar atmak için bir yol haritası belirlemesi sürecidir, diyebiliriz. Bir yönetici de yansıtıcı uygulamalarla çalıştığı kurumu daha etkili yönetebilmenin yollarını aramalıdır. Eksik yönlerini bilmesi, bunları giderici önlemler alması daha etkili bir yönetim süreci oluşturmasında kendisine katkıda bulunacaktır. Mesleki doyumla ilgili kapsamlı açıklamalar Locke (1969) ve Davis (1982) tarafından dile getirilmiştir. Locke (1969) iş doyumunu; kişilerin meslek ve mesleki yaşantıları yoluyla elde ettikleri moral durum olarak tanımlarken; Davis (1982) çalışanların yaptıkları işlerden haz almaları ya da hoşnutsuz olmaları olarak tanımlamıştır (Keser, 2006). Hoy ve Miskel (1991) eğitim öğretimden sorumlu kişiler bakımından mesleki doyum kavramını "eğitim ortamında, eğitimcinin mesleki rolünü yorumladığında şu an ve daha önceki yaşam şeklinde beliren beğenme veya beğenmeme duygusal durumu" olarak açıklamıştır. (Özel ve Uras Başer, 2013). Bu tanımlardan yola çıktığımızda yansıtıcı düşünme becerilerini geliştirerek örgütte etkili bir yöneticilik yapan kişinin, mesleki doyuma da ulaşabileceğini öngörebiliriz. Yansıtıcı düşünme sayesinde kendini ve çalışanları daha iyi analiz eden ve

ona göre adımlar atan bir yönetici daha sağlıklı bir yönetim tarzıyla kişisel doyuma ve başarıya ulaşacak, mesleki doyumunu da artacaktır. Bu çalışma yansıtıcı düşünme becerilerinin mesleki doyuma ulaşmada etkili olup olmadığını anlamak ve etkiliyse ne kadar etkili olduğunu görmek açısından önem arz etmektedir.

1.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme eğilimleri ve mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet, yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı, branş ve yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almama değişkenleri arasında anlamlılık olup olmadığını tespit edilmesi ve bu yöneticilerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin ve yansıtıcı düşünme eğiliminin mesleki doyuma etkisinin belirlenmesidir.

Dewey, yansıtma kavramını, bir soruna cevap bulmak amacıyla her bir düşüncenin bir önceki düşünceye bağlanarak, düşüncelerin organize edildiği bir çeşit özel problem çözme tekniği kapsamında açıklamıştır (Hatton ve Smith, 1995). Yansıtıcı düşünme, kişinin kendini sürekli değerlendirmesi, başkalarının kendisiyle ilgili düşünce ve davranışlarını iyi analiz etmesi ve bu yolla güçlü ve eksik yönlerinin farkında olarak daha sağlıklı adımlar atmak için bir yol haritası belirleme sürecidir. Yansıtıcı düşünmeyi özümseyip ona göre davranan yöneticiler iş doyumuna ulaşmada daha avantajlı olabilir. Hayatımızın çok uzun bir bölümünde aynı işi yaptığımızı düşünürsek o işi severek yapmak, ve doyuma ulaşmak çok önemlidir. Bu çalışma yansıtıcı düşünme eğilimi ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi ve yansıtıcı düşünme eğiliminin mesleki doyuma etkisini saptamak açısından önem arz etmektedir.

Okul yöneticileri kendilerini tanıdıkları, yaşadıkları olaylara gerçekçi yaklaşım, çözüm önerileri oluşturdukları sürece etkili bir yönetim sergilemiş olurlar. Başkalarının kendisi hakkındaki düşüncelerini, algılarını sağlıklı irdeleyip değerlendirmek önemli bir dönüt olarak karşımıza çıkacaktır. Yansıtıcı düşünme kişinin kendini çözümleyebilmesidir. Kendini iyi tanıyan kişi davranışlarında, yapacağı eylemlerde bilinçli olacak ve ussal ilişkiler gerçekleştirebilecektir. Bu tez çalışmasında okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme becerilerinin cinsiyet, kıdem, branş, katıldığı hizmet içi eğitimler boyutlarında incelenerek,

meslek doyumuyla ilişki düzeyi belirlenmeye çalışılacaktır. Mesleğini severek yapmak başarılı olmanın n koşullarından biridir. Araştırma sonucunda yansıtıcı düşünme becerileri gelişmiş yöneticilerin mesleki doyum düzeylerinin de yüksek çıkması durumunda yansıtıcı düşünme becerilerini edinmenin ne kadar büyük bir öneme sahip olduğu görülebilecektir.

Kişinin yaptığı işten doyum elde etmesi pek çok dinamik süreci gerekli kılmaktadır. Kişinin kendine eleştirel bakabilmesi, gelişim için sürekli araştırma ve yeniliklere uyum sağlama çabası içinde olması mesleğini daha iyi yapması için elini güçlendirecektir. Araştırmada, yansıtıcı düşünme becerileri gelişmiş yöneticilerin, mesleki doyum açısından da belli bir seviyeye çıkararak yaptıkları işten zevk alacak duruma gelmeleri beklenmektedir.

1.1.2 Alt Amaçlar

- 1) Okul yöneticilerinin cinsiyetleriyle yansıtıcı düşünme yönelimleri açısından farklılık var mıdır?
- 2) Okul yöneticilerinin yönetici olarak görev yaptıkları kıdem yılıyla yansıtıcı düşünme yönelimleri açısından farklılık var mıdır?
- 3) Okul yöneticilerinin branşlarıyla yansıtıcı düşünme yönelimleri açısından farklılık var mıdır?
- 4) Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almamasıyla yansıtıcı düşünme yönelimleri açısından farklılık var mıdır?
- 5) Okul yöneticilerinin cinsiyetleriyle mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
- 6) Okul yöneticilerinin yönetici olarak görev yaptıkları kıdem yılıyla mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
- 7) Okul yöneticilerinin branşlarıyla mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
- 8) Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almamasıyla mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

9) Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme eğilimleri mesleki doyum düzeylerini etkiler mi?

10) Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünmeye ilişkin görüşleri nelerdir?

11) Okul yöneticilerinin mesleki doyuma ilişkin düşünceleri nelerdir?

1.2. Araştırmanın Önemi

Öğrenme sürecinin değişik boyutlarıyla ilgili bir kavram olan yansıtma, meydana gelen olaylar ile ilgili kritik yapma ve bir şekilde karar alabilme boyutlarını içerir. Bu düşünceye sahip olan bir kişi önceki, şimdiki ve daha sonrası için tahminde bulunulan düşünceler arasında ilinti kurabilir, kendini eleştirebilir ve kendini ve meydana gelen yaşantıları yorumlayabilir (Wilson ve Jan, 1993). Aynı şekilde Dewey (1933), kişilerin yansıtıcı eylem içinde olması için onlarda üç kritik tutumun olması gerektiğini belirtir. Bunlar; açık olmak, istemek ve yükümlülüktür (Ekiz, 2006). Yansıtıcı düşünmenin bu özellikleri, okul yöneticisinin nasıl bir yol izlemesi gerektiğini, nasıl davranması gerektiğini ve atması gereken adımları gösterir. Öz değerlendirme veya yansıtıcı değerlendirme, öğretmenlere zayıf oldukları yönleri görebilme şansı verecektir. Böylece, eğitim ortamlarında bir 'yansıtıcı öğrenme anlayışı' oluşturulabilecektir (Göker, 2017). Öğrenmeyi ve eleştirel bakışı sürekli uygulama haline getiren okul yöneticileri, bu durumu okuldaki tüm uygulama alanlarına dağıtır ve bunun doğal sonucu olarak da öğretmen ve öğrencilerin yansıtıcı uygulamaları benimseyen bireyler olarak gelişmesini sağlar. Eğitim örgütlerini yöneten kişiler her konuda kendini geliştirmelidir. Belirsizlikleri ve düzensizliği yansıtıcı düşünme sayesinde aşan yöneticiler buldukları örgüte katkı sağlar bu olumlu süreç mesleki doyum sağlamada anahtar olabilir. Mesleki doyum sağlama kişinin yaptığı işte başarılı olması ve beklentilerini karşılmasına bağlıdır. Bir tür problem çözme stratejisi olan yansıtıcı düşünme elde edilen çözüm sayesinde mesleki doyum noktasında kazançlar sağlayabilir. Bu çalışma yansıtıcı düşünme becerilerinin gelişmesinin meslek doyumuna ulaşmada önemli bir süreç olduğunu gösterebilir. Böylelikle yansıtıcı düşünme eğitim süreçlerinde daha fazla önem kazanarak, aktif şekilde kullanılarak eğitimin her aşamasında çözüm odaklı yaklaşımlara örnek oluşturabilir. Yansıtıcı düşünme becerilerini geliştiren bir yönetici mesleki doyuma ulaşmada daha avantajlı bir duruma gelebiliyorsa bu becerilerin üzerinde durmak ve görüş açısını zenginleştirmek önem kazanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Çanakkale ilinde bulunan değişik kademelerde müdür ve müdür yardımcılığı yapan 102 idareciye uygulanan ölçme aracı ile sınırlıdır. Bu tez çalışması için hazırlanan anket formu Çanakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okulların yöneticilerine uygulanmıştır. Bu sebeple çalışma ile elde edilen sonuçların Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı tüm okulların yöneticilerinin görüşlerini içerdiği söylenemez. Araştırmada Okul Yöneticileri Yansıtıcı Düşünme Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Yöneticilerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ve mesleki doyum düzeyleri bu ölçeklerin ölçtüğü içerik ile sınırlıdır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Çalışmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının sağlıklı ve uygun bir ortamda sorulara kendilerini vererek, içten ve doğru bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Tanımlar

Yansıtma: Uygulayıcıların günlük mücadeleleriyle meşgul olan, sorunlara en uygun gerçekçi çözümler üretme amacı güden, planlı ve düzenli düşünme süreci (Dewey, 1933).

Düşünme: Belli konulara odaklanma, kendini verme vb. yollarla bir sorunu çözüme, soruna cevap bulma, değerlendirme sürecidir. Düşünme kişinin kendine dönmesi, dünyayı algılamak için kendini dinlemesidir. İnsanlar düşünme yoluyla hayata uyum sağlamaktadır.

Yansıtıcı Düşünme: Yansıtıcı düşünme bir durum veya sorun üzerinde eleştirel ve bilinçli bir muhakeme yaparak belirsizlikleri ortadan kaldırmaya, tecrübeleri transfer ederek bu şekilde bireyin bu yaşantılardan kendine bir yol çizmesini sağlamaya yönelik bir düşünme biçimidir (Çam Aktaş, 2016).

Meslek: Kişinin uğraştığı sürekli yapmaya çalıştığı zaman içinde ustalaştığı geçimini sağladığı uğraştır. Kişi mesleğiyle bütünleşmekte ve zamanının çok önemli bir bölümünü seçtiği meslekle ilgili süreçlerde geçirmektedir.

Doyum: Kişinin ilgilendiği işte, yaptığı bir eylemde iyi oluş hali, kendini mutlu hissetmesi durumu.

Mesleki Doyum: Kişinin çalıştığı işi yaparken, işte geçirdiği süreçler hakkında olumlu düşünceler içinde olması yaptığı işten güzel duygular hissetmesi ve haz alışıdır. Mesleki doyuma ulaşan bir kişi hayatın diğer alanlarında da doyurucu ve sağlıklı ilişkiler kurabilecek ve sosyal yaşantısında da mutlu olabilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bu kısım kuramsal tartışma ile alanyazındaki konuyla ilgili çalışmalara ayrılmıştır.

2.1. Yansıtıcı Düşünme

Konuyla ilgili literatürde çeşitli açıklamalar bulunmaktadır. John Dewey, bir düşünce ya da kavramın hedeflediği sonuçlara erişmeyi destekleyen bu yapıyı aktif tutarlı ve özenli bir şekilde düşünme olarak ifade etmiştir (Dewey, 1910). Bu tanımda da belirtildiği gibi düşünme becerisi önem kazanmaktadır. Birey her türlü hedefe ulaşmada en uygun süreci işletmek için düşünme becerilerini sağlıklı bir şekilde işletmek durumundadır.

Düşünme, kişinin kendi yaşantısını ve deneyimlerini değerlendirip yorumladığı içe dönük bir faaliyettir. Bu süreç sonunda birey bir sonuca varma, bir yargı oluşturma, problemlere çözüm bulma, geleceği planlama ve bir an önce işe koyulma gibi davranışlar geliştirir. Bu anlamda düşünme içsel bir değerlendirmeyi ve bunun sonucunda da bir eylemi, ürünü içermektedir (Eğmir, 2019). Yansıtıcı düşünme kavramı ise kişinin kendine ait öğrenme faaliyetlerinin farkında olmasını ifade eden ileri düzey bir düşünme becerisidir (Karakoç, 2019). Yansıtıcı düşünme; bir problemi kavramayı ve problemi en uygun şekilde çözme amaçlamaktadır. Yansıtıcı düşünebilen bireye, problem çözme yeteneği gelişmiş birey de denilebilir. Birey bir sorunla karşılaştığında, planlı, tutarlı düşünebildiğinde çözüme ulaşması da daha kolay olacaktır. Yansıtıcı düşünme becerisinin sorunların çözümünde çok faydalı olduğu görülmektedir (Ülker, 2019).

Yansıtıcı düşünme, yapılan çalışmayı analiz etme, tecrübelerden çıkarımda bulunabilme ve bunları ilerideki uygulamalarına aktararak kendisi için anlam ifade eden meslek yaşamına sahip olabilmektir (Gür, 2008). Yansıtıcı düşünme, amaca ulaşmada bir takım değerlendirmeleri, düzeltmeleri gerekli kılmaktadır. Nasıl daha etkin olabilirim? Yapmam gereken ya da olması gereken neleri yapmıyorum? Yaptıklarımı başkası nasıl görüyor? Sorularının cevabını aramak ve düşünmek kendimizi sağlıklı değerlendirmemize olanak sağlamaktadır.

Yansıtıcı düşünme, eğitim öğretim süreci açısından yaşananlarla ilgili fikir yürütebilme bu fikirler doğrultusunda yeni kararlar alabilme, değişiklikler yapabilme becerisidir (McCollum, 2002). Kendimizle ilgili farkındalığımız arttığında alacağımız kararlarda, sorunlara yaklaşımlarda daha sağlıklı süreçleri işletebiliriz. Bu süreci bir tür ayna metaforu olarak da değerlendirebiliriz.

Yorulmaz (2006), tecrübelerin çoğalmasının, sorunların daha iyi özümsemesine ve bu doğrultuda daha iyi çözüm yolları bulmaya yardımcı olmasından dolayı yansıtıcı düşünme üzerinde de olumlu etkileri olduğunu ifade eder. Fakat bunun yeterli olmadığını sürekli eleştirel bakışın devam ettirilmesini ve kendini değerlendirme sürecinin aktif olması gerektiğini belirtir. Bu sayede yansıtıcı düşünme becerileri gelişir ve öğrenme süreci daha değerli hale gelir.

Yansıtıcı düşünme önceden planlama yaparak karşılaştığımız sonuçların daha belirgin anlaşılır olmasında da büyük öneme sahiptir. Hayes ve Nash (1996), planlamanın bir durumla ilgili işin tamamlanması için gerekli olan düşünme sürecini kolaylaştırdığını belirtmiştir. Yapılan planlama, düzenleme sağlıklı sonuçlara götürürken, beklenmedik ani kaos durumlarını da en aza indirmektedir. Hayatın her aşamasında kişiler planlama süreci ile karşı karşıyadır. Plansız olmak, rüzgarın savurduğu yaprak gibi nereye gideceğimizi bilmememize ve istenen yönde sonuçlar elde edememize neden olacaktır.

Dewey (1998), yansıtıcı düşünmede dört boyuttan bahsetmektedir;

1. Yansıtıcı düşünmeye ilişkin görüşler sistemli bir şekilde birbirleriyle bağlantılıdır. Her bilgi bir önceki bilgiye ışık tutmaktadır.
2. Yansıtıcı düşünmede iki önemli öge vardır duygu ve inançlar. Yansıtıcı düşünme duyguları pozitif etkilemektedir.
3. İnançlar mantık süzgecinden geçirildikten sonra kabul edilir ya da kabul edilmez.
4. İnançları şekillendirmesi açısından araştırmalar planlı, düzenli bir şekilde yapılmalıdır.

Dewey (1933), yansıtıcı düşüncenin var olabilmesi için gerekli olan şartları açık fikirde olma, sorumluluğu üstlenebilme, yaptığı işlerde istekli olma şeklinde belirtmiştir. Açık fikirlilik pek çok alanda olduğu gibi yansıtıcı düşünmede de önemli bir yere sahiptir. Olumlu ya da olumsuz durumları fark edebilme bu sayede gerçekleşebilir. Sağlıklı bilgileri elde etmek, amaca yönelik çabaları işe koşmak açık fikirliliğe bağlıdır diyebiliriz. Sorumluluğu almak bunun gereğini yerine getirmek yansıtıcı düşünmenin olabilmesi için başlangıç noktası olarak kabul edilebilir. Eylemlerimizde hedefe ulaşabilmek için üzerimize düşen yükümlülükleri yerine getirmemiz gerekir. Sorumluluk kavramı, hayatın geneli için bütün bireylerde olması gereken bir özelliği ifade etmektedir. Başarıya giden yolda istekli olmak önemli bir koşuldur. Motivasyon hedefe ulaşmada itici bir güçtür, kolaylaştırıcıdır. Yansıtıcı düşünmenin hayatımızda daha fazla yer alabilmesi istekli olmamıza bağlıdır.

Yansıtıcı düşünme, bir eylemde süreci sorgulama, çabaları ayrıntılı değerlendirme, takip etme ve tecrübelerden kazanılan bilgilerdir (Schön, 1983). Taggart ve Wilson (2005), yansıtıcı düşünmeyi, eğitimle alakalı bir sorun üzerinde fikirler üretmek mantık çerçevesinde karar verme ve bu verilen kararın değerlendirilip yorumlanması süreci olarak görmektedir. Yansıtıcı düşünmede, sürekli gözden geçirme, durumları farklı bakış açılarından inceleyebilme ve eleştirel bakış önem kazanmaktadır. Henderson (1996), yansıtıcı öğretim kavramını, bireyin diğer insanların duygu ve düşüncelerine önem vermesi gerektiğini belirten, öğretim için yapılandırmacı sistemi önceleyen bir sorgulama süreci ve yaratıcı problem çözme becerisi olarak açıklamaktadır. Karşılıklı iletişim halinde olma, başkasını anlama ve zihinsel düşünme becerilerini kullanma yansıtıcı öğretim için vazgeçilmez unsurlar olarak gözükmektedir.

2.2. Yansıtıcı Düşünme Modelleri

Tecrübeyle edinilen birikimlerin etkileşimi olan bu düşünce karmaşık bir durum karşısında önce biraz bekleme, daha sonra sorgulama yapma daha sonra da elde edilen sonuçları kabul etme veya reddetme durumudur (Dewey, 1933).

Modeller aşağıda açıklanmıştır.

2.2.1. Van Manen Modeli

Van Manen, yansıtma üç alan belirlemiştir. Bunlar teknik olarak yansıtma, uygulamaya yönelik yansıtma ve eleştirel açıdan yansıtma şeklindedir. Teknik açıdan yansıtma, eğitimsel bakış açısıyla ve öğrencilerin değerleriyle çok fazla ilgilenmeden amaca ulaştıracak teknik bilgi işe koşudur (Van Manen, 1977). Uygulama alanında yansıtma, teknik açının aksine öğrencilerin değerlerine önem verilir. Kullanılan yöntem daha serbest belirlenir. Burada amaç sonuca ulaşmaktır. Birlikte daha sıcak bir ortamda yansıtma gerçekleştirilir (Van Manen, 1977). Eleştirel açıdan yansıtma daha üst düzey davranışları ve süreçleri işe koşmayı gerektirir. Tüm açılardan yansıtma süreci işletilir.

2.2.2. Farrah'ın Yansıtıcı Düşünme Modeli

a)Yansıtma Öncesi: Bir sorunun, sıkıntının, karmaşıklığın meydana getirdiği rahatsızlık hissi yaratan durumdur. Yansıtmanın fitilini ateşleyen bir nokta olarak düşünebiliriz.

b)Yansıtma Sırası: Burada problem çözenin aşamalarında olduğu gibi;

- Sorunun hissedilmesi
 - Sorunla ilgili hazırlıkların yapılması
 - Çözüm önerilerinin belirlenmesi
 - Çözüm için gerekli materyallerin elde edilmesi
 - Gerekli testlerin yapılması
 - Bir sıkıntı ile karşılaşırsa önceki aşamaların tekrar gözden geçirilmesi
 - Çözüme ulaştıran kişinin motive edilmesi, ödüllendirilmesi
 - Çözümlerin geleceğe ışık tutacak şekilde yeni tahminlerle zenginleştirilmesi
- çalışmaları yapılmaktadır (Farrah, 2012).

c)Yansıtma Sonrası: Problemin çözümüyle birlikte refaha kavuşma, mutluluk, rahatlama anıdır (Farrah, 2012).

2.2.3. Yansıtıcı Pedagojik Düşünme Modeli

Bu model aşağıda belirtilen üç temel ilkeye dayanır.

1. Kişiler düşündüklerini kelimelere yansıtılabildiği oranda yansıtıcı düşünme gücüne sahiptir ve kelimelerle dile gelme oranında yansıtıcıdır.

2. Birden fazla kavram arasındaki bağlantıyı görebilme sadece ilkeli bir düşünme biçimi ile mümkün olabilmekte, bu düşünme bir kavrama dayalı olmaktan daha karmaşıktır.

3. Tecrübesiz bir kişinin eğitimsel durumları açıklamada kullandığı dil tecrübeli bir eğitimcinin kullandığı şeffaf ve gelişmiş eğitsel dile göre daha zayıftır (Winitsky, 1995). Bu modele göre öğretmenliğe hazırlanan bireylerin tecrübeleri yanında eğitsel bir dil kullanmaları ve bunu yansıtma olumlu bakışlar getireceği belirtilmektedir.

Bu modelde aşağıdaki ilkeler yer almaktadır;

1. Açıklayıcı olmayan dil ögesi
2. Basit ifadeler ögesi
3. Yaşananları uygun şekilde kategorileştirme
4. Genel olarak veya kişisel olarak yorum yaparak kanıt gösterme
5. Her türlü faktörü göz önünde bulundurarak ahlaki ve siyasal konuları dikkate alarak açıklama yapma (Winitsky, 1995).

2.2.4. Eleştirel Yansıtma Modeli

En geniş kapsamlı yansıtma modeli denilebilir. Ahlaki değerler dikkate alınmaktadır. Aynı zamanda hedefe ulaşmada bütün yollar deneyimlenir (Van Manen,1977).

Bu modelde yansıtmanın dört seviyesi bulunmaktadır.

1. Olgusal söylem: Eğitim durumunun neyi açıklayacağını ön plana alır.
2. Öngörülü söylem: Deneyime önem verir. Elde edilen başarıları dikkate alır.
3. Gerekçelendirici söylem: Yaşantıların ayrıntılı nedenlerini sorgular.

4. Eleştirel söylem: Uygulanan programı ve eğitim süreçlerini irdeler, gerekçelendirir (Zeichner ve Liston, 1990).

2.3. Yansıtıcı Düşünmeyi Geliştirici Teknikler

2.3.1. Öğrenme Yazıları, Yansıtıcı Günlükler

Öğrenme yazıları; öğrenciler yazma eylemi sırasında nasıl öğrendikleriyle ilgili kendilerini değerlendirme fırsatı bularak yansıtma becerisi elde ederler. Öğrenme etkinliklerine daha istekli aktif katılım sağlarlar (Kozan, 2007). Öğrenme yazıları öğrencilerin problemlerini, duygularını, fikir ve düşüncelerini, öğrenme boyutuna ilişkin bilgilerini paylaştıkları yazılardır (Kazu ve Demiralp, 2012). Öğrenme logoları olarak da adlandırılan öğrenme yazıları, bireylerin problemleri belirleme, problemin içeriğini değerlendirme ve öğrenmeye ait düşüncelerini paylaştığı yazılardır. Öğrencilerin bireysel öğrenmeleriyle ilgili değerlendirme süreçlerini içerir (Ünver, 2003). Bireyler yazarken zihinsel süreçleri aktif hale getirirler. Konuları derinlemesine, programlı bir şekilde düşünürken çok boyutlu düşünme gayreti içinde olurlar. Bu düzenleme düşünme açısından güçlü bir durum oluşturabilir.

Epp (2008), farklı uygulama etkinliklerini kullanarak öğrenme amacıyla yansıtmanın eğitimsel sonuçlarını artırmak için yansıtıcı günlüklerin önemini araştırma yoluna gitmiştir. Araştırmanın sonucunda, yansıtıcı günlüklerin eğitim alanında kullanılmasının oldukça faydalı olduğu ve bu amaçla yapılan çalışmanın hemşire adaylarını yansıtma etkinliğine katılmaya motive ettiğini görmüştür. Yapılan çalışmalar öğrenci günlüklerinin yansıtma açısından zengin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmacılar yansıtıcı günlük kullananların daha kolay öğrenebildiğini açıklamışlardır. Günlükler yansıtıcı düşünmeye olumlu yönde etki etmiştir. Bireyler öğrenme yaşantılarını günlüğe yazarak, kendi öğrenmelerinin sürecini takip edebilirler (Wilson ve Jan, 1993).

2.3.2. Kişinin Kendini Değerlendirmesi

Öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerini öğrenmek amacıyla bir fikre sahip olmalarıdır (Ersözlü ve Kazu, 2011). Kendini değerlendirme en önemli yansıtıcı düşünme

yaklaşımlarından biridir. Kendini değerlendirmek, bu çaba içinde olmak insanların çok tercih ettiği bir durum değildir. Kişiler belki de kendileriyle yüzleşmekten çekindikleri için bunu yapmamaktadırlar. Kendini değerlendirme cesaretini gösteren birey gerçeklerle yüzleşecek ve kendi davranışlarının fotoğrafını çekerek daha sağlıklı adımlar atabilecektir. Eylemlerimde iyi olan yönler ne? Eksik olan noktalarım var mı? Gibi soruların cevapları kişinin kendini değerlendirmesi sonucu rahatça ortaya çıkabilecektir.

Değerlendirme sürecinde kişinin kendini değerlendirmesi, sürece etkin bir şekilde dahil olması anlamına gelir (Çiğdem, 2012). Kendi yaptıklarından sorumlu olmak için sürecin içinde olmak gerekir. Böylece kendi çalışmaları için yansıtma yaparak öğrenme boyutunda eksiklikler giderilebilir. Eğitim içerikleri öğrencilerle birlikte planlanarak, içerik yararlı bilgilerden oluşturulmalı ve uygun metodlarla öğrenciyi öne çıkaran etkinlikler gerçekleştirilmelidir. Sürecin geleneksel eğitimden farkını da bu durum oluşturmaktadır.

2.3.3. Sorgulama

Öğrenme sorgulamayla gerçekleşir. Sorgulayan kişi de belirsizlikleri ortadan kaldırarak çözüme kavuşturur. Belirsizlik bireylerde sıkıntı hali yaratabilir. Sorgulama sonucu soruna çözüm bulabilirsek rahatlama ve mutluluk gerçekleşir. Sorgulama öğrenme açısından oldukça önemlidir doğru bilgiye ulaşmada, belirsizlikleri ortadan kaldırmada kullanılan en önemli süreçlerden biridir. Sorgulanmayan bilginin, kişinin bilgiyi özümsemesi açısından belirsizlikler içerdiğini söyleyebiliriz. Sorgulama sürecinde düşünme yeteneği gelişir. Sorgulama öğrenme durumları hakkında bilgilendirme sağlar. İlgiyi artırır ve bağlantı kurma süreçlerine katkı sağlar (Wilson ve Jan, 1993).

2.3.4. Zihin Haritaları

Bu teknik bir tür not alma tekniğidir. Zihin haritalama tekniğinde ortaya bir kavram getirilir. Merkeze alınan kavramla ilgili küçük dallar oluşturulur ve alakalı başlıklar bu dallara yazılır. Merkezdeki kavramı vücut olarak değerlendirirsek uzanan dallardaki kavramları da vücudun bölümleri olarak düşünebiliriz. Her bir kavram çağrıştırdığı yeni anlamlarla yeni dallar üzerine yerleştirilir. Zihin haritalarının kalıcı öğrenmelere dönüşebilmesi için kelimelerden ziyade akla getirdikleri düşünceleri dallara resimlemek

önem kazanmaktadır. Bu teknikte kavramlar arasındaki ilişkileri belirlemek çağrışımları kullanmak büyük önem kazanmıştır. Bu teknik kullanıldığında yeni bilgilerin öğrenilmesi daha işlevsel ve anlamlı olmaktadır. Zihin haritaları sözcük, görseller, sayılar, kodlamalar gibi öğeleri içermektedir. Zihinde daha kalıcı öğrenmeler için, sözel açıklamalar yerine kalıcı öğrenmeyi ve hatırlamayı sağlayacak görsellerin dallar içerisinde sunumu söz konusudur (Buzan ve Buzan, 1996). Zihin haritalarında çağrışımlar önem kazanmıştır. Yeni bilgi zihin haritalarıyla daha kolay transfer edilebilmektedir. Kavramlar üzerinden beynin sürekli çalışması, bağlantıları yakalaması bu teknik açısından işin özüdür diyebiliriz.

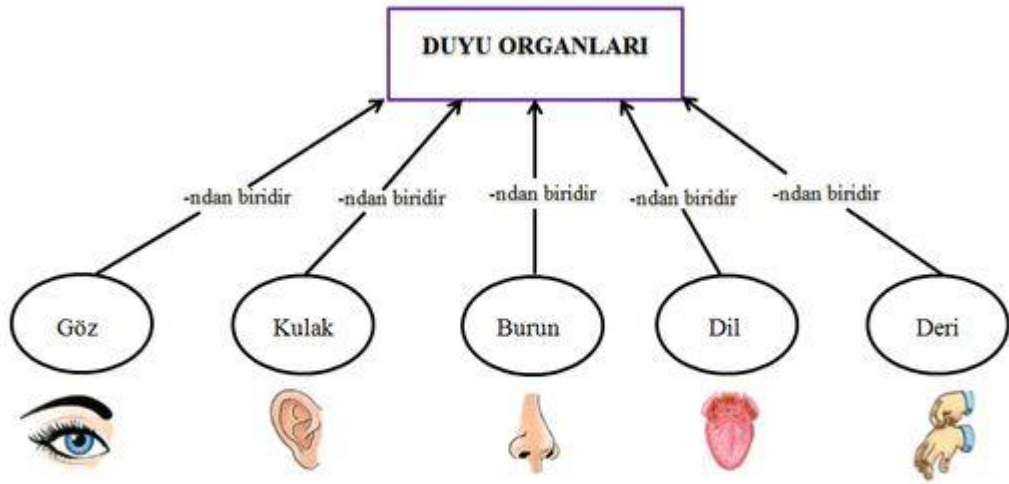


Şekil 1. Zihin Haritası Örneği (<https://networkokulu.net/mind-mapping-ve-mental-mapping-nedir/>)

2.3.5. Kavram Haritaları

Kişi bu teknikte sadece temel düşünce ve kalıpları belirlemeyip, diğer tanım ve açıklamalarla olan bağlantılarını ve düşünme ilişkilerini de ortaya koymaktadır. Kavram haritaları, kavramların arasındaki bağlantıların belirlenip gösterilmesini sağlayan iki boyutu olan grafiklerdir (Yılmaz ve Çolak, 2011). Bu haritalar nelerin öğrenilip öğrenilmediğini ve nelerin eksik, yanlış anlaşılıp anlaşılmadığını belirtir. Zihin haritaları

daha kişisel, problem çözme amaçlı, esnek, ucu açık öğrenmeleri kapsarken, kavram haritaları daha çok bir bilginin öğrenilmesi kavranması için kullanılmaktadır. Her iki teknik de öğrenme açısından çok etkili sonuçlar ortaya çıkararak öğrenmede kalıcılığı sağlamaktadır. Bilginin örgütlenmesinde kavram haritaları oldukça etkilidir. Birbirine benzer olayların kategorileştirilerek görüntü olarak tasarlanmış halidir. Bilgiyi daha iyi organize etmeyi sağlayarak daha etkili öğrenmeler ve zihinsel süreçler hakkında bilgi sahibi olmak gibi faydaları bulunmaktadır. Kavramların öğrenilmesi sürecinde yapılan çalışmalar zihinsel hareketlilik sağlayarak yansıtıcı düşünme imkanı vermektedir.



Şekil 2. Kavram Haritası Örneği (<https://tr.pinterest.com/pin/687291593106123882/>)

2.3.6. Ürün Seçki Dosyaları

Bu dosyalar öğrencilerin kendi öğrenme süreçlerinin farkında olmalarını, kendi gelişim boyutlarının bilincinde olmalarını, kendileri hakkında daha fazla bilgiye sahip olmalarını sağlamaktadır (Tezci ve Demirli, 2004). Başlangıç aşamasından itibaren gelişim sürecinin nasıl ilerlediği bu dosyalar vasıtasıyla daha etkin bir şekilde gözlenebilmektedir.

2.4. Meslek

Belli bir eğitim süreciyle elde edilen, belli bilgi ve beceri gerektiren çalıştığı iş kolundaki insanlara fayda sağlayıp hizmet veren, karşılığında belli bir maddi kazanç elde

edilen belli kuralları olan iş (TDK, 2023) olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar çalışma hayatında farklı iş kollarında çalışmaktadır. Her mesleğin kendine has hedef kitlesi ve özellikleri bulunmaktadır. Toplum içinde farklı meslek grupları yer almaktadır. Bireyler günün büyük bölümünü çalıştıkları meslek kolunda iş yerlerinde geçirmektedir. Kişinin mutlu ya da mutsuz olması, hayatı algılama biçimi çalıştığı meslek ve iş yerindeki durumlarına göre şekillenmektedir. Kişiler meslek seçerken kapasitelerine uygun, kendilerini güvende ve mutlu hissedebilecekleri iş kollarını tercih etmelidir. Meslek yaşamındaki huzuru, aynı zamanda evdeki durumları da etkilemekte ve kişiyi mutlu ya da mutsuz edebilmektedir. Meslekler sıklıkla değişmemekte, daha kalıcı bir durum göstermektedir. Meslek seçimi ne kadar önemliyse meslek yaşamındaki uyum stratejileri de o kadar kıymetlidir. Kişi mesleğini yaparken insanlarla sürekli iletişim halindedir. İnsanın olduğu her yerde anlaşmazlıklar ve gerilimlerin olabileceği aşikardır. Karşılıklı saygı ve anlayış ekseninde şekillenen ilişkiler çatışmadan uzak daha uyumlu bir seyir izleyebilmektedir. Kişi uygun iletişim stratejileri geliştirerek meslek yaşamında daha uyumlu, başarılı bir yaşam sürebilir.

2.5. Doyum

Eldekinden memnun olma durumu, doyuma ulaşma işi, kanaat etme (TDK, 2023). TDK Sözlüğünde doyum ile ilgili tanım bu şekildedir. Mesleğe uyarladığımızda mesleki açıdan memnuniyet hissetme, kendini değerli görme, kendisi için kanaat getirme ve doyunluk sağlama durumları söz konusu olmaktadır. Doyuma ulaşan kişi kendini iyi hissedecek ve yaşamdan zevk alabilecektir.

2.6. Mesleki Doyum

Meslek seçimi ile başlayıp bireyin bütün hayatı süresince onu etkisi altına alan, mesleki doyum kavramı alanyazında iş doyumunu şeklinde de ifade edilmektedir (Yalçınkaya, 2000). Mesleki açıdan doyuma ulaşmış kişi huzurludur, genel bir iyi oluş haline sahiptir. Etrafıyla sağlıklı ilişkiler kurar. İletişim açısından sağlıklı iletişim kurabildiğini ve olabilecek çatışma durumlarını da uygun yöntemlerle çözebildiğini değerlendirebiliriz. Meslek doyumunu varsa çalışan kişilerin duyguları, düşünceleri olaylara yaklaşım biçimleri olumludur diyebiliriz. Mesleki açıdan doyum noktasında olan bireyler

işlerini de motive ve başarılı bir şekilde yerine getirmektedirler. Kişinin işinden doyum almaması, mutlu olmaması yaptığı işi de etkileyecek ve iş verimi de düşecektir. Kişilerin olaylara yaklaşımları, kendilerine olan saygıları, mesleki açıdan ve iletişim açısından genel tavırları meslek doyumunu ve iş verimini tayin etmektedir.

Eğitim sektöründeki mesleki doyum çok daha büyük önem arz etmektedir. Eğitim insan iletişiminin ve etkileşiminin üst düzeyde olduğu bir sektördür. Buradaki tutum ve davranışlar toplumun daha geniş kitlelerini etkilemektedir. Mesleği öğretmenlik olanlar doyuma ulaşamıyor, işini severek yapmıyorsa toplum açısından tehlike çanlarının çaldığını rahatlıkla söyleyebiliriz. Mesleki açıdan doyum bireyin beklentileri ile buldukları arasındaki dengeyi ifade etmektedir (Mumford, 1991). Yapılan araştırmalardan yola çıkarsak, meslek doyumunu, bireyin hayatının önemli bir bölümünü içeren uğraştığı iş koluyla ilgili mali, toplumsal, ruhsal olarak kazançlar elde eden bir meslek erbabı olabilmek için sıkıntı, bunalım halinin bitirilmesi ve hoşnutluğun meydana gelmesi kavramlarını içermektedir (Mersin, 2007).

2.7. Mesleki Doyum İle İlgili Kuramlar

2.7.1. İçerik Kurumları

İnsanların tabi ihtiyaçlarını ve kişileri nelerin davranışa yönelttiği konularını kapsamaktadır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow bu kuramında doğustan gelen ihtiyaçlardan söz etmektedir. Birincil ihtiyaçlar; yemek, açlık, susuzluk gibi fizyolojik ihtiyaçları içermektedir. Daha sonra kendini güvende hissetme ihtiyacı gelmektedir. Güven insanların önemli ihtiyaçlarından biridir. Kişi kendini güvende hissetmediğinde sağlıklı bir tavır içinde olamamaktadır. Toplumsal ihtiyaçlar sevgi, yakınlık gup içinde yer alma gibi beklentileri içermektedir. Saygı görme isteği sıradaki ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Saygı gören birey kendini iyi hissedecek ve kendine güveni artacaktır. En üstteki ihtiyaç ise kişinin kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Diğer gereksinimleri uygun şekilde karşılanan birey artık kendi açısından maksimum seviyeye ulaşmak için çaba harcayacaktır.

Başarım İhtiyacı Kuramı

İletişim sağlayabilme ve sağlıklı ilişkiler kurma, otorite sahibi olma, başarı duygusunu tatmin etme şeklinde üç temel ihtiyaçtan söz edilmektedir. Bunlar iş yaşamında başarılı olmayla ilgili kavramları içermektedir. Başarı duygusunun tatmin edilmesi için birey, bir çaba içinde olmalıdır. Hangi temel güdünün ön planda olması durumuna göre birey davranış göstermektedir (Başaran, 1991). Birey için önemli ve öncelikli olan ihtiyaç davranışlarımıza ve çabamıza yansımaktadır. Bu odaklanma ve çaba amaca ulaşmada kolaylık sağlamaktadır.

Erg Kuramı

Alderfer, varlığının devamını sağlama, ilişki içinde olma ve büyüme gelişme isteği olarak üç ihtiyaçtan bahsetmektedir. Bu ihtiyaçların öncelik sırası yoktur ve hepsi aynı zamanda görülebilir. Birey bu ihtiyaçların giderilmesi için düzenli olarak çaba harcamaktadır. Maslow'un kuramı ile Alderfer'in kuramı benzeşim göstermektedir.

Çift Faktör Kuramı

Bu kuram motivasyon-hijyen şeklinde de ifade edilmektedir. Bu kuramda motivasyonu sağlayıcı etmenler arasında; bilindik olma, başarıyı yaşama, işin doğal olarak kendisi, sorumluluk ve gelişme kaydetme olarak dile getirilmiştir. Hijyen açısından ise kuruluş politikası ve yönetimsel anlayışı, denetim, parasal veriler, iş arkadaşları ve güvenlik gibi dış faktörler dile getirilmiştir (Eren, 2012).

2.7.2. Süreç Kuramları

Buradaki kuram çalışmaları iş doyumunun ne gibi ölçütler sonucu meydana geldiğini açıklayan niteliktedir. Bu kuramda işi yapan bireyin yaptığı işten olumlu beklentiler içinde olması ve doyum almasının sebepleri ve doyum aşamasına nasıl geldiği irdelenmektedir. Doyum sırasında beliren ihtiyaçlar, algılar kademelendirilmektedir (Başaran, 2000).

Beklenti Kuramı

Victor Vroom'un kuramında kişiler sergiledikleri davranışları neticesinde neyle karşılaşabileceklerini ve önemli noktaları bilmektedir. Kişi performans gösterdikten sonra bir beklenti içine girmekte ve motivasyonunu artırmaktadır.

Kuramın üç temel dayanağı bulunmaktadır. Bunlar: Beklenti, değer ve araçsallık durumudur.

Beklenti: Kişi göstereceği gayret karşılığı amacına ulaşacağını beklemektedir.

Değer: Hedeflediği hediyeye istek derecesinin ölçütü.

Araçsallık: Göstereceği gayret sonucunda bir düzeye gelme ve gelinen düzeyin ödüle ulaştırmasıdır.

Eşitlik Kuramı

Kuramı Adams geliştirmiştir. Çalışanın sahip olduğu ödül ve gösterdiği çabayı diğerleriyle karşılaştırma esasına dayanır. Karşılaştırma neticesinde ya güdülenme artar ya da hayal kırıklığı oluşur. Kişinin elde ettiği kazanç ve çabalarının eşit olması istenen durumdur. Algılanan eşit olmama durumu ne kadar fazlaysa kişi kendini daha mutsuz hissedecektir (İncir, 1990). Birey çalışmasının karşılığını alamadığı durumlarda kendini daha huzursuz hissederek çaba göstermekten de vazgeçecektir. Bu anlamda motivasyonu artırmak için gösterilen çabanın da ödüllendirilerek olumlu yansımalar sağlanması eşitlik kuramı açısından değerlidir.

Pekiştirme Kuramı

Davranışların nasıl değiştirileceğiyle ilgilenmişlerdir. Skinner, tabiat şartlarının davranışları etkilediğini belirlemiştir. Gösterilen davranış sonucunda ödül varsa o davranışın bir daha olacağını anlayabiliriz. Ödül olmadığında ise, o davranışın bir daha olması beklenmemektedir (Eren, 2012). Pavlov da aynı şekilde ödülün olduğu yerde aynı davranışın tekrar olması durumunun gerçekleşeceğini belirtmiştir. Davranışları belirleyen aslında ödülün olup olmamasıdır.

2.8. Yansıtıcı Düşünme İle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.8.1. Yansıtıcı Düşünme İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Bu konu çerçevesinde çalışılan araştırmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Kavramın eğitim dünyasında sık kullanılması; sürekli gelişimi desteklemesi, bilgilerin düzenlenmesi ve zihinsel süreçlere önem vermesi, deneyim ve değerlendirme sonucunda yeni öğrenmelerin ve karar verme becerilerinin gelişimine katkısından dolayıdır. Yapılan çalışmalara bakıldığında okul yöneticilerini kapsayan yansıtıcı düşünme ile ilgili araştırmaların çok fazla olmadığı görülmektedir. Çalışmaların ağırlıklı olarak öğretmen adayları, farklı branşlardaki öğretmenler ve üniversite öğrencilerinin etrafında yoğunlaştığını görmekteyiz. Yansıtıcı düşünme kavramının, yaşamın hemen her alanında uygulamaya yönelik yeni ufuklar açtığı ve konunun güncelliğini koruduğunu söyleyebiliriz. Aşağıda yansıtıcı düşünme ile ilgili yapılan araştırmalardan örnekler sunulmuştur.

Köksal ve Demirel (2008), yansıtıcı düşünmenin öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulamalarına katkılarını incelediği araştırmalarında, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda öğrenim gören ve araştırmaya istekli olarak katılan 12 dördüncü sınıf öğrencisi ile çalışmışlardır. Yansıtıcı düşünme eğitimi alan öğretmen adaylarının planlama, uygulama yapma, sonuçları değerlendirme ve analiz etme boyutlarında kendilerine yararlı sonuçlar elde ettikleri ve bu katkıları açısından olumlu bir etkinin olduğunu belirlemişlerdir.

Dalgıç (2011), Türkiye ve Danimarka örneğini inceleyip karşılaştırdığı okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme becerilerini belirlemeye çalıştığı araştırmasında, nitel çalışma için İstanbul'da 24, Kopenhag'da 13 ortaöğretim okul yöneticisiyle, nicel çalışma için ise İstanbul'da 427 ortaöğretim okul yöneticisiyle çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, iki ülkedeki yöneticiler de yansıtıcı düşünme açısından açık fikirli olma, kendine güven, öz farkındalık konularında ortak görüş bildirmişlerdir. Danimarka'daki yöneticiler bunlara ek olarak denge sağlayabilme, unutmaya engel olma, sorgulama değerlendirme yapabilme, iletişim kurma gibi özellikleri de belirtmişlerdir. Bu

çalışmasında, tezimizin ölçeklerinden biri olan, Okul Yöneticisi Yansıtıcı Düşünme Ölçeğini (OYYDÖ) geliştirilmiştir.

Kuzu (2011), ‘‘Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Yansıtıcı Düşünmeye İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi’’ isimli araştırmasında Şırnak’ta devlet okullarında çalışan 100 öğretmen ile çalışmıştır. Çalışma sonunda, yansıtıcı düşünme becerilerinin edinilmesinin önemini ve eğitim çalışmalarında programlar belirlenirken yansıtıcı düşünme metodunun sıklıkla kullanılması gerektiğini belirtmiştir. Bu yöntemi kullanmanın anlamlı öğrenmelere yol açacağı üzerinde durmuştur.

Üstün (2011), sınıf öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile demokratik tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için İstanbul’da resmi ve özel okullarda çalışan 336 sınıf öğretmeniyle yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin yansıtıcı düşünme becerileri ile demokratik tutum davranışları arasında anlamlı düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Dervent (2012), yansıtıcı düşünme çalışmalarıyla beden eğitimi öğretmenliğinde okuyan aday öğretmenlerin mesleki çalışmalarda yansıtıcı düşünme becerilerini kullanabilme becerilerini ve öğretmen adaylarının yansıtıcı düşünme düzeylerini öğrenmek için Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi Öğretmenliği bölümünde okuyan, okul deneyimi dersi alan 10 öğrenciyle yaptığı çalışmada öğretmen adaylarının; tasarım, zamanı iyi yönetme, okulun olanaklarını ve öğrencilerin gösterdikleri gelişimi ön plana alma, öğretimsel yaklaşımlar konularında ilerleme sağladıkları neticesine ulaşmıştır.

Urhan (2013), Türkçe öğretmen adaylarının yansıtıcı düşünme eğilimleri ile öğretmen öz yeterlik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türkçe Öğretmenliği bölümünde okuyan 241 öğretmen adayıyla yaptığı araştırmasının sonuç raporunda, bayan öğretmen adaylarının, karşı cins öğretmen adaylarına göre, ileri düzey biliş üstü yansıtıcı düşünme performansına sahip olduklarını belirlemiştir.

Saygılı ve Tehnelere (2014), ‘‘Eğitim Çalışanlarının Yansıtıcı Düşünme Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi’’ konulu araştırmalarında 132

gönüllü eğitimci ile çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların medeni halleri, cinsiyetleri ve eğitim açısından durumlarının yansıtıcı düşünme yeteneği üzerinde herhangi bir etki oluşturmadığını belirlemişlerdir. Meslekteki kıdemin, çalışılan okul türünün, okulların sosyo ekonomik çevre şartlarının ise yansıtıcı düşünme becerileri açısından etkisinin olduğunu açıklamışlardır. Öğretmenlerin yansıtıcı düşünme yeteneklerini en çok etkileyen durumun ise meslek yaşamındaki kıdem olduğunu belirlemişlerdir.

Cengiz ve Karataş (2016), bu çalışmada öğretmenlere, öğretmen adaylarına yol gösterici olması için yansıtıcı düşünme yollarını keşfetme ve bu becerilerin ilerleme kaydetmesi için bir düzenleme çalışması yapmışlardır. 8. sınıf fen bilgisi dersinde kullanılacak bir etkinlik gerçekleştirmişlerdir.

Çınar (2016), öğretmen adaylarının düşünme stilleri ile yansıtıcı düşünme yönelimleri ilişkisini belirlemek için Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki dokuz bölümün 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden 554 kişi belirleyerek çalışma yapmıştır. Çalışmada öğretmenliğe hazırlanan bireylerin fikir tercihleri ile cinsiyet ve branş değişkenleri açısından önemli farklılıklar belirlerken, sınıf düzeyi açısından önemli bir farklılık tespit edememiştir.

Köstekçi (2016), araştırmasında girişimcilik durumu ile yansıtıcı düşünme arasındaki bağlantıyı açıklamaya çalışmış, Bartın ve Kastamonu Eğitim Fakültesinden 1299 öğrenciye ulaşmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarından girişimcilik özellikleri yüksek olanların aynı zamanda yansıtıcı düşünme becerileri gelişmiş bireyler olduklarını belirlemiştir.

Şanlı (2016), mezun öğretmen adaylarının yansıtıcı düşünme eğilimlerini bazı değişkenler açısından değerlendirme amaçlı araştırmasında Ordu ve Samsun ilindeki 500 mezun öğretmen adayı ile çalışmıştır. Çalışma sonucunda erkek öğretmen adaylarının bayan adaylara göre yansıtıcı hareket edebilme konusunda daha önde olduklarını belirlemiştir.

Albayrak vd. (2018), problem çözmeye karşı yatkınlık ve yansıtıcı düşünebilme yeteneğinin matematik dersindeki başarıya etkisini incelemiştir. 143 öğretmen adayının katıldığı çalışmanın sonuçlarına bakıldığında problem çözme yatkınlığı ve yansıtıcı düşünebilmenin matematik dersindeki başarıyı pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Baki (2019), yaptığı çalışmada, Türkçe öğretmen adaylarının yaratıcı düşünme yönelimlerinin yansıtıcı düşünme seviyelerine etkisini bulmayı ve bu değişkenlerin cinsiyet ve sınıf düzeyi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma grubu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Türkçe Öğretmenliği'nde 1, 2, 3 ve 4. sınıfa giden 210 öğretmen adayından oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre adayların yaratıcı düşünme eğilimleri ile yansıtıcı düşünme becerileri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yine yansıtıcı düşünme becerileri cinsiyet açısından benzer sonuçlar vermiştir. Türkçe öğretmeni adaylarının yansıtıcı düşünme becerilerini artırmak için yaratıcı düşünme yaklaşımlarını da geliştirmenin önemli olduğunu belirlemiştir.

Taşpınar (2019), araştırmada öğretmenlerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile öğretmen liderliği özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemiştir. Bursa ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışan 388 öğretmenle çalışmıştır. Araştırma sonucunda ilköğretim kademesinde çalışan eğitimcilerin, öğretimsel liderlik ve yansıtıcı düşünebilme yönelimlerinin diğer kademelerdeki öğretmenlere göre oldukça yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Tunç (2019), araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme yönelimleri ile öz yeterlik inançları arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Bunun için iki durumun cinsiyet, okul türü, meslekteki kıdem, yaş, eğitim durumu gibi değişkenlere göre ilişkisi incelenmiştir. Çalışma Iğdır'da görev yapan 195 okul öncesi öğretmeniyle yürütülmüştür. Sonuç olarak okul öncesi branşında çalışanların yansıtıcı düşünceyi kullanabilme yaklaşımları ve öz yeterlikleri arasındaki bağın güçlü olduğu tespit edilmiştir.

Akar (2019), araştırmada sınıf öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme yönelimlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Mardin'in Midyat ilçesinde görev yapan 122 sınıf öğretmeniyle

çalışmıştır. Araştırma sonucunda ilkokul öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme çerçevesinde, öğrenim durumları ve kitap okuma sayısı arasında kayda değer farklılık bulunmuştur.

Mansuroğlu (2019), öğretmenlerin eğitim programı okuryazarlıkları ile yansıtıcı düşünme eğilimlerini çeşitli değişkenler açısından incelediği çalışmasında örneklemini Hatay ilinde çalışan 511 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenlerin eğitim programı okuryazarlıkları ile yansıtıcı düşünme becerileri arasında düşük düzeyde ve aynı yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Demir (2020), çalışmada öğretmenlerin demokratik davranışları ile yansıtıcı düşünme yönelimlerinin 21. yüzyıl becerilerini öğretme durumlarına olan ilişkisini incelemiştir. Veriler 2019-2020 öğretim yılında, Zonguldak ilinde bulunan MEB'e bağlı okullarda çalışan 441 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, demokrasiyi benimseme durumu, yansıtıcı düşünme ve 21. asır kabiliyetlerinin farkında olduklarını ve bunlara sahip olduklarını belirlemiştir.

Altın (2020), araştırmada okul öncesi branşındaki öğretmen adaylarının öğretmenlik çalışmalarına ilişkin öz değerlendirme ve yansıtıcı düşünme becerilerini incelemiştir. 2019-2020 öğretim yılında Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği bölümü 4. sınıfta okuyan 8 öğrenci ile çalışmıştır. Araştırmada, öğretmenlik okuyan bireylerin öğretmenlik uygulamaları çerçevesinde elde ettiği deneyimlerin, geri bildirimlerin, kendini değerlendirme, yaşlıların değerlendirmesi ve video görüntülerinin yansıtıcı düşünmeyi pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Temel (2021), araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme becerilerinin bilişsel kontrol ve esneklik puanları ile karşılaştırmasını amaçlamıştır. 2020-2021 öğretim yılında Konya'da MEB'e bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan 417 okul öncesi öğretmeniyle çalışmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yansıtıcı düşünme kabiliyetlerinin bilişsel kontrol, esneklik becerileriyle alakalı olduğunu belirlemiştir.

Kartal (2022), sınıf öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme yeteneklerinin çocuk haklarına yönelik tutumla ilgisini bulmayı amaçlayan çalışmasında, İzmir ilinin Buca ve

Bornova ilçelerinde görev yapan 394 sınıf öğretmeni ile çalışmıştır. Araştırma sonucu sınıf öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme becerilerinin yüksek seviyede olduğunu bulmuştur. Ayrıca öğretmenlerin çocuk haklarına yönelik tutumlarının artmasının yansıtıcı düşünme becerilerini de artırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Küçükballı (2022), okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme becerileri ile okul DNA profili arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çanakkale ilinde resmi okullarda görev yapan 170 okul yöneticisi ile çalışmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin yansıtıcı becerileri arttıkça, okullarda sağlıklı DNA profilleri görüleceği sonucuna varılmıştır.

2.8.2. Yansıtıcı Düşünme İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Griffin (2003), İngilizce öğretmen adaylarının yansıtıcı öğretim ve yansıtıcı düşünme yetenekleri arasında ilişkiyi belirlemek istemiştir. Araştırmanın sonunda kritik olay örneklerinin yansıtıcı düşünme becerilerini artırdığı tespit edilmiştir.

Leung ve Kember (2003), öğrencilerin öğrenme yaklaşımları ile yansıtıcı düşünme yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Hong Kong'daki bir üniversitede sağlık bilimleri okuyan 402 öğrenci ile çalışılmıştır. Yansıtıcı Düşünme Düzeyini Belirleme Ölçeğini oluşturmuşlardır. Anlama, ayrıntılı düşünme ve eleştirel yansıtma becerisinin, derin yaklaşımla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Jansen ve Spitzer (2009), matematik öğretmen adaylarının yansıtıcı düşünme becerilerini ölçmeye çalışmışlardır. 33 öğrenciyle çalışmışlardır. Yansıtıcı düşünme becerilerinde devamlı ilerlemeyi teşvik etmeye yönelik düşünceleri bu sonuçlarla ilgili olarak tartışmışlardır.

Phan (2009), eğitim psikolojisi dersi açısından, yansıtıcı düşünme yönelimi ile akademik açıdan başarılı olma arasındaki bağlantıyı incelemeyi hedeflemiştir. Sonuç olarak, yansıtıcı düşünme becerisinin okul başarısını artırdığı tespit edilmiştir.

Farahani ve Soodmand Afshar (2018), yansıtıcı düşünme becerisi ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri ve meslekteki çalışma süresi arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemiştir.

Sonuçta, eğitim görevlilerinin başarı ve öğrenme yaşantıları ile yansıtıcı becerileri arasında farkın olduğunu görmüştür.

Maksimović ve Osmanović (2019), öğretmenlerin kendilerini nasıl görüp algıladıklarını öğrenmeyi amaçlamıştır. Yaptıkları çalışmada yansıtıcı düşünen öğretmenlerin, araştırma ve eleştirel düşünme yoluyla kendi eylemlerini kontrol edebileceklerini ve bu yolla da yeni bakış açılarını ve pratiklerini hayata geçirebileceklerini belirtmişlerdir.

Ooa ve Habok (2020), İngilizce okuduğunu anlayabilme yeteneğini artırmak için yansıtıcı öğretim metodu geliştirmiştir. Yansıtıcı düşünme ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar gözden geçirilerek yeni bir model ortaya çıkarılmıştır. Modelin okuduğunu anlama becerisini geliştirdiği görülmüştür.

2.9. Mesleki Doyum İle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.9.1. Mesleki Doyum İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Konuyla alakalı çalışmalara baktığımızda iş ve meslek doyum kavramlarının birlikte ele alındığı görülmektedir. Yine araştırmalar genel olarak öğretmenler üzerinden gitmektedir. Alan yazında yer alan araştırmaların bazıları aşağıda sunulmuştur:

Akkuş (2010), çalışmasında, Ankara ilindeki Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyini belirli değişkenler açısından incelemiştir. Ankara ilindeki Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan 94 rehber öğretmen ile çalışılmıştır. Sonuçta rehber öğretmenlerin okul idarecileriyle ve kurumdaki personel arasında sağlıklı ilişkiler kurabilmesi değişkenine göre iş doyum seviyelerinin farklı olduğu belirlenmiştir.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012), ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarını incelemiştir. Çalışma İzmir ili Kemalpaşa ilçesindeki 224 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki tükenmişlik yaşayanların iş doyumunun da düşük olduğu belirlenmiştir.

Biçer (2013), mesleki doyum ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İzmir ili Bergama ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 210 öğretmen ile çalışmıştır. Sonuçta öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasında anlamlı bir bağlantı olduğu görülmüştür. Dışa dönük, sorumluluk sahibi bireylerin mesleki doyumlarının da yüksek olduğu, duygusal tutarsızlık yaşayan bireylerin ise düşük mesleki doyuma sahip olduğu ifade edilmiştir.

Koca (2016), okul idarecilerinin kişilikleri ile mesleki doyum seviyeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek istemiştir. 50 devlet okulunun müdür ve müdür yardımcıları ile çalışmıştır. Sonuçta olumlu karakter özellikleri gösteren idarecilerin doyum düzeylerinin yüksek, olumsuz karaktere sahip yöneticilerin doyum düzeylerinin düşük çıktığını belirlemiştir.

Avcı (2018), iş stresi ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bartın ve Bursa illerindeki 126 sosyal çalışmacı ile süreci tamamlamıştır. Sonuçta iş stresi ve mesleki doyum arasında negatif boyutta çok anlamlı olmayan bir bağlantı olduğunu görmüştür.

Çubukçu (2018), özel okullarda görevli idarecilerin uyguladığı güç kaynakları ile öğretmenlerin sahip olduğu iş doyumunu incelemiştir. İstanbul ili, Beşiktaş ilçesinde bağlı özel okullarda görev yapan 106 öğretmenle çalışmıştır. Sonuçta iş doyumunu ile karizmatik güç ve ödül gücü açısından artı yönlü bir bağlantı tespit edilmiştir.

Alıcı ve Yalçınkaya (2019), öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel bağlılıkları ve iş stresi durumlarını incelemeyi amaçlamıştır. 91 öğretmen ile çalışılmıştır. Sonuçta öğretmenlerin mesleki doyum durumları ile örgüte bağlılıkları arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır.

Korkmaz vd., (2019), bilişim teknolojileri branşındaki öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesini amaçlamıştır. Karma araştırma modelinde farklı illerden 200 bilişim teknolojileri öğretmeniyle çalışmıştır. Sonuçta çalıştığı gruptaki öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olmadığını belirlemiştir.

Şenel (2019), çalışmasını öğretmenlerin kişilikleri ile örgütsel sessizlik ve mesleki doyumları arasındaki ilişkileri belirlemek için yapmıştır. 2016-2017 öğretim yılında İstanbul'un Esenyurt ilçesindeki devlet okullarında görevli 374 öğretmen ile çalışılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyinin branş öğretmenlerinden yüksek olduğu görülmüştür. İş doyumunu en çok izolasyonun etkilediğini, en az ise gelişmeye, yenilenmeye açık olma durumunun etkilediğini belirlemiştir.

Çuhadar, (2021), okul idarecilerinin mesleki anlamda kişilik tipleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlamıştır. 200 okul idarecisi ile çalışılmıştır. Sonuçta mesleki karakter özelliklerinden sosyal ve gerçek karakter özelliğinin mesleki doyumla bağlantılı olduğu sonucuna varılmıştır.

Hamamcı, Kuzgun ve Sevim (1999), bireylerin çalıştığı işlerden aldıkları doyum seviyesini tespit etmek için bir ölçek geliştirmişler ve ölçeğin geçerlik güvenirlik analizlerini yapmışlardır. Hazırlanan ölçek, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri personeli, MEB'de çalışan öğretmenler ve özel banka çalışanlarından oluşan 114 kişiye uygulanmıştır. Değerlendirmeler sonucu ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanabileceğine karar verilmiştir.

2.9.2. Mesleki Doyum İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Wiggins (1984), okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerini bireysel ve çevre faktörleri açısından incelemiştir. Çalışma 123 okul psikolojik danışmanı ile yürütülmüştür. Sonuçlara göre, psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri ile mesleki ilgileri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Wisniewski (1990), Polanya'da çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Sonuçlara bakıldığında, öğretmenlerin işleriyle alakalı karar süreçlerinde kendilerini özgür hissetmelerinin, yeni uygulanacak çalışmalarda aktif rol almalarının doyuma ulaşmada etkili olduğu görülmüştür. Yine karar alma süreçlerinde yer almak mesleki doyuma ulaşmayı kolaylaştırmaktadır.

Wharton, Rotolo ve Bird (2000), alışanların iş doyumunu durumlarını araştırmışlardır. Sonuçlara bakarsak, bayan ve erkeklerin birlikte çalıştığı iş yerlerinde ve tecrübeli, kıdem yılı fazla olan çalışanların olduğu çalışma ortamlarında iş doyumunun yüksek olduğu görülmüştür.

Papadopoulos (2003), ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını incelemiştir. Öğretmenlerin iş doyumları terfi şartları, beraber çalışma, politik durum ve denetim değişkenleri açısından farklılaşmıştır. Görevinde yeni öğretmenlerin doyum düzeyleri arasında fark bulunamamıştır.

Zhongsan (2007), ilkokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemeye çalıştığı araştırmasında, eğitim görevlilerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca zel ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermemiştir.

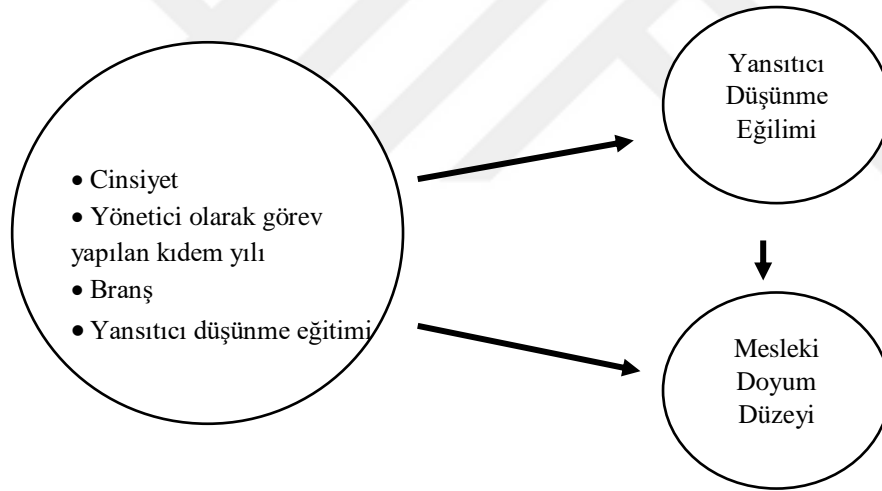
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu kısımda araştırma modeline, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemine, kullanılan ölçeklere, ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik sonuçlarına, tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada model olarak ilişkisel tarama kullanılmıştır. Bu modelde, iki ya da daha fazla sayıdaki değişkenin birlikte değişim durumunu, eğer birlikte değişim varsa bu farklılığın nasıl olduğunu belirlemek amaçlanmaktadır (Karasar, 2005: 81). Bu çalışmada eğitim yöneticilerinin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile mesleki doyumları arasında bir ilişki olup olmadığı açıklanmaya çalışılmıştır.



Şekil 3. Araştırmanın modeli

Araştırmanın bağımsız değişkenleri cinsiyet, yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı, branş ve yansıtıcı düşünme eğitimi alma durumu; bağımlı değişkenleri ise yansıtıcı düşünme eğilimi ve mesleki doyum düzeyidir. Bağımsız değişken yansıtıcı düşünme eğilimi, bağımlı değişken ise mesleki doyum düzeyidir. Model için; tanımlayıcı istatistikler, ölçeklerin frekans analizi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), -t test analizi ölçeklerin geçerlik güvenilirlik analizleri ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Kurulan model Şekil 3'te gösterilmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Çanakkale ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul ve kurumlarda çalışan 320 müdür ve müdür yardımcısı oluşturmaktadır. Evreni temsil eden Çanakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 320 okul yöneticisine anket formlar ulaştırılmıştır. Ancak 102 okul yöneticisi dönüş yaparak formları doldurmuştur. Analizler, söz konusu 102 okulun yöneticisinden elde edilen veriler ile yapılmıştır.

3.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu istatistikler neticesinde elde edilen veriler aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. Cinsiyet, yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı, branş, yansıtıcı düşünme eğitimi alınıp alınmadığı ve unvan araştırma içeriğini oluşturan açıklayıcı değişkenlerdir.

Tablo 1
Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	46	45,1
	Erkek	56	54,9
	Toplam	102	100

Tablo 1'deki verilere göre 102 katılımcının 46'sı kadınlardan 56'sı erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyetine ilişkin bulgular yaklaşık bir homojen dağılıma işaret etmektedir.

Tablo 2
Katılımcıların yönetici olarak çalıştıkları kıdem yılına göre dağılımı

	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Yönetici Olarak Görev Yapılan Kıdem Yılı	1-3 Yıl	15	14,7
	4-8 Yıl	30	29,4
	9-12 Yıl	15	14,7
	13-16 Yıl	15	14,7
	17-20 Yıl	12	11,8
	21 Yıl ve üzeri	15	14,7
	Toplam	102	100

Tablo 2’deki verilere göre yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı 1-3 yıl, 9-12 yıl, 13-16 yıl, 21 yıl ve üzeri olan katılımcı sayısı 15’erdir. Katılımcıların 12’si 17-20 yıldır yönetici olarak görev yaparken 30’u 4-8 yıldır yönetici olarak görev yapmaktadır.

Tablo 3
Katılımcıların branşlarına ilişkin dağılımı

	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Branş	Fen Bilimleri	15	14,7
	Sosyal Bilimler	84	82,4
	Sanat / Spor	3	2,9
	Toplam	102	100

Tablo 3’teki verilere göre 102 katılımcının 15’i fen bilimleri, 84’ü sosyal bilimler ve 3’ü sanat / spor branşındandır. Katılımcıların branşlarına ilişkin bulgular okul yöneticilerinin büyük kısmının (%82,4) sosyal bilimler alanından olduğunu göstermektedir.

Tablo 4
Katılımcıların yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almadıklarına ilişkin dağılımı

	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Yansıtıcı Düşünme Eğitimi	Aldım	25	24,5
	Almadım	77	75,5
	Toplam	102	100

Tablo 4’teki verilere göre 102 katılımcının 25’i yansıtıcı düşünme eğitimi almış iken 77’si yansıtıcı düşünme eğitimi almamıştır.

Tablo 5
Katılımcıların unvanlarına ilişkin dağılımı

	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Unvan	Asil Müdür	57	55,9
	Vekil Müdür	13	12,7
	Müdür Yardımcısı	32	31,4
	Toplam	102	100

Tablo 5’teki verilere göre 102 katılımcının 57’si asil müdür, 13’ü vekil müdür, 32’si müdür yardımcısıdır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada kullanılan ölçeğin ilk kısmında okul yöneticileri ile ilgili demografik özelliklere (cinsiyet, yönetici olarak görev yapılan çalışma yılı, alan, yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almadığı) ilişkin sorular yer almaktadır.

İkinci bölümde Dalgıç (2011) in meydana çıkardığı Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme eğilimlerinin düzeyi 5’li Likert tipi derecelendirmeye (1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Tamamen katılıyorum) tabi tutulmuştur.

Çalışmanın üçüncü aşamasında ise Kuzgun vd. (1998) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte okul yöneticilerinin mesleki doyumlarının düzeyi 5’li Likert tipi derecelendirmeye (1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Ara sıra, 4- Sık sık, 5-Her zaman) tabi tutulmuştur.

Google Forms üzerinden oluşturulan anket formu linki Çanakkale Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı okullarda çalışan yöneticilere gönderilmiştir. Verilerin analizinde Statistical Package For TheSocial Sciences (SPSS for Windows 22) istatistik programından yararlanılmıştır.

3.4.1. Okul Yöneticisi Yansıtıcı Düşünme Ölçeği

Dalgıç (2011), Okul Yöneticisi Yansıtıcı Düşünme Ölçeği (OYYDÖ)’nin geliştirilmesi çalışmasında İstanbul’da görevli 427 okul yöneticisi ile çalışmıştır. Özet ölçeğin sonuçlarının belirlenmesi sonrası örneklem büyüklüğünün uygunluğunu (sampling adequacy) belirlemek ve faktör analizinin de yeterli olduğuna karar vermek için KMO ve Bartlett Testleri çalışılmıştır. KMO değeri 0 ile 1 arasındadır. ,50 ile ,70 arasındaki KMO değeri normal; ,70 ile ,80 aralığındaki sonuç iyi, ,80 ile ,90 arasındaki ölçüm çok iyi ve ,90’ın üzerindeki veri ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır. Yapılan Bartlett’s testinin sonuçları da örneklem büyüklüğü açısından uygunluk göstermiştir.

Faktör analizine 58 madde ve 1 eigen değeri ile giriş yapılmış ancak oluşan 14 faktörlü bileşenin açığa kavuşturulması sürecinde kısıtlılıkların engellenmesi için eigen

değeri 2 alınmıştır. 1. faktör analizi sonuçlarına göre Eigen değeri 2 olarak alındığında 4 faktör görülmüştür. Yapılan değerlendirmede ölçeğin değeri 2'den büyük 4 faktörde toplandığı görülmüştür. Oluşan dört faktörün belirttiği toplam varyans oranı % 38,150'dir. Faktörlerin ifade ettiği varyans oranları sırasına göre birinci faktör için % 20,927, ikinci faktör için % 6,818, üçüncü faktör için % 6,081, dördüncü faktör için % 4,324 olarak değer kazanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre her maddenin öteki madde ve faktörlerle bağlantısını açıklamak için Varimax Dik Döndürme Tekniği uygulanmış ve elde edilen sonuçlara göre birden fazla faktörde yüksek değer veren maddeler en yüksek değeri gördükleri faktöre göre işlem görmüşlerdir. Varimax Dik Döndürme Tekniği kullanılarak elde edilen sonuçlara bakıldığında 19 No'lu maddenin hiçbir faktörden 0,30'un üstünde yük almadığı belirlenmiş ve bu maddenin çıkarılarak faktör analizinin tekrarı gerçekleştirilmiştir. KMO=,882, Bartlett's sonucu da ($p<,001$) şeklinde belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü de faktör analizi için yeterli görülmüştür. Yapılan değerlendirmeler sonucunda güvenilirlik çalışmasına geçilmesine karar verilmiştir.

OYYDÖ'nün iç tutarlık kat sayıları yeterli bulunmuştur. Cronbach's Alpha sonuçları $\alpha=.90$ ile $\alpha=.66$ (otorite) aralığında; Guttman değerleri $G=.89$ ile $G=.63$ aralığında; Spearman Brown değerleri ise $S=.89$ ile $S=.63$ 301 arasında bulunmuştur. Ölçeğin geneli açısından Alpha ölçümü $\alpha=.91$; Guttman değeri $G=.81$; Spearman Brown değeri ise $S=.81$ olarak belirlenmiştir. Bulunan sonuçlar ölçeğin güvenilirlik açısından yeterli olduğunu göstermiştir.

Faktör analizi ile; bilgi ve tecrübe transferi, sosyal paylaşım ve etkileşim, sorgulama ve değerlendirme, profesyonel gelişim olmak üzere 4 alt boyut belirlenmiştir.

3.4.2. Mesleki Doyum Ölçeği

Kuzgun vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçeğin geçerlik çalışmaları sonucunda 20 madde faktör yük değeri sonuçlarına göre ölçekte tek bölüm olarak yer almıştır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması, iç tutarlılık sayısı ölçülerek yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısının alpha = ,9028 olarak ölçüldüğü görülmüştür. Faktör analizi sonucunda belirlenen iki faktör için $F1=.91$; $F2=.75$ olarak değer kazanmıştır. Analiz sonucunda ölçekte olan 20 maddenin madde genel korelasyonları ,30'un üzerindedir. Bu sonuçlar

güvenirlilik için yeterli görülmüştür. Yazarlar birinci faktör toplam varyansın 36,4'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutta kullanılabileceğini ifade etmişlerdir.

3.4.3. Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği Normallik Testi

Literatürde normallik dağılımı test edilirken yaklaşık 40 yöntemden bahsedilmektedir. Bu yöntemler betimsel istatistiklerden (çarpıklık ve basıklık katsayıları vd.), grafiklerden (normal Q-Q grafiği, normal dağılım eğrisi ile histogram, gövde-yaprak diyagramı vd.) veya hipotez testlerinden (Kolmogorov Smirnov, Shapiro Wilk vd.) oluşmaktadır (Uysal ve Kılıç, 2022).

Çalışmada kullanılan ölçeklerin normallik dağılımı için çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. Uysal ve Kılıç (2022: 223) çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile 1 aralığında ya da çarpıklık katsayısı -1 ile 1 aralığında ise basıklık katsayısının -2 ile 2 aralığında ya da çarpıklık katsayısı -2 ile 2 arasında ise basıklık katsayısı -1 ile 1 aralığında olmasının dağılımın normal olduğunu gösterdiğini belirtmişlerdir. Tablo 6'da yansıtıcı düşünme eğilimleri ölçeği ve mesleki doyum ölçeği normallik testi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 6

Yansıtıcı düşünme eğilimleri ölçeği ve mesleki doyum ölçeği normallik testi sonuçları

	S. Sapma	Var.	Min.	Max.	Ort.	Çarp.	Basık.
Yansıtıcı Düşünme Eğilimi	,312	,097	2,81	4,79	3,6487	,351	1,544
Mesleki Doyum	,551	,304	2,10	4,10	3,4956	-1,295	,864

Tablo 6'da yansıtıcı düşünme eğilimi ölçeğinin çarpıklık katsayısı (,351) -1 ile 1 aralığında iken basıklık katsayı değerinin (1,544) -2 ile 2 aralığında olması bu ölçeğin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir. Mesleki doyum ölçeğinin çarpıklık katsayısının (-1,295) -2 ile 2 aralığında iken basıklık katsayısının (,864) -1 ve 1 aralığında olması sebebiyle bu ölçeğin dağılımı da normaldir. Bu sebeple çalışmanın devamında parametrik testler kullanılmıştır.

3.4.4. Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Çalışmalarda kullanılan ölçeklerin güvenirlüklerinin test edilmesi analizlerin genellenebilirliği ve doğruluğu açısından önem taşımaktadır (Gezen ve Elagöz, 2021: 11-12). Cronbach's Alpha (α) güvenirlük ölçümünde sıklıkla kullanılan bir yöntemdir ve “bir ölçekte yer alan k sayıda sorunun varyanslarının toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan ağırlık standart değişim ortalamasıdır” (Alpar, 2013: 848). Cronbach's Alpha (α) katsayısına göre bir ölçeğin güvenirlüği aşığıdaki gibi değerlendirilebilir (Alpar, 2013: 848; Gezen ve Elagöz, 2021: 11-12):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ölçek güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ölçek güvenirlüği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ölçek kabul edilebilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ölçek güvenirlüği yüksek bir ölçektir.

Geçerlik ölçeklerin kullanılış amacına uygunluk derecesini göstermektedir (Ergin, 1995: 2). Ölçeklerin geçerlik düzeyinin ölçümünde doğrulayıcı faktör analizi yapılması gerekmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinin doğru sonuçlar vermesi için örneklem miktarı önemli bir etkidir (Çapık, 2014: 201). Çalışmanın örneklem büyüklüğu 102 olduğu ve faktör analizi için yeterli olmadığı için çalışmada ölçek geliştircilerin alt boyutları kabul edilerek analizlere devam edilmiştir. Bu çalışmada yansıtıcı düşünme eğilimi ölçeği 4 boyut (bilgi ve deneyim transferi, sosyal paylaşım ve etkileşim, sorgulama ve değerlendirme, profesyonel gelişim), mesleki doyum ölçeği ise tek boyut olarak ele alınmıştır. Ölçeklerin geçerlik düzeyleri olarak faktör analizinde olduğu gibi ölçekleri geliştirenlerin geçerlik düzeyleri kabul edilmiştir.

Tablo 7

Yansıtıcı düşünme eğilimleri ve mesleki doyum ölçeği güvenirlik analizi sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Yansıtıcı Düşünme Eğilimi	,877	57
Bilgi ve Deneyim Transferi	,602	19
Sosyal Paylaşım ve Etkileşim	,655	15
Sorgulama ve Değerlendirme	,742	13
Profesyonel Gelişim	,579	10
Mesleki Doyum	,799	20

Çalışmada yansıtıcı düşünme eğilimleri ölçeği aracılığıyla elde edilen verilerin Cronbach's Alpha değeri ,877 olarak hesaplanmıştır. Bu da söz konusu ölçeğin güvenirliği yüksek bir ölçek olduğunu alt boyutların ise kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Mesleki doyum ölçeği aracılığıyla elde edilen verilerin Cronbach's Alpha değeri ise ,799'dur. Bu sonuç söz konusu ölçeğin güvenirliği yüksek bir ölçek olduğunu göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde 102 okul yöneticisine uygulanan anket formlarından ulaşılan verilerle yapılan analizler sonucu ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Tüm bulgular tablolar haline getirilmiş ve açıklanmıştır. Analizler için normallik testi yapıldıktan sonra ölçeklerin frekans analizi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), -t testi analizi ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

4.1. Bulguların Yorumlanması

4.1.1. Cinsiyet ve Yansıtıcı Düşünme Arasındaki İlişkinin Yorumlanması

Cinsiyet ve yansıtıcı düşünme eğilimi arasındaki ilişkiyi bulmak için -t testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8

Cinsiyet ve yansıtıcı düşünme eğilimi

Cinsiyet	n	Ortalama	f	Anlamlılık (P)
Kadın	46	3,6304	,152	,594
Erkek	56	3,6638		

*Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01*

Tablo 8’e bakıldığında anlamlılık düzeyinin ,05’ten büyük olduğu görülmektedir (p= ,594). Buna göre okul yöneticilerin cinsiyetleri ve yansıtıcı düşünme eğilimleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

4.1.2. Kıdem Yılı ve Yansıtıcı Düşünme Eğilimi Arasındaki İlişkinin Yorumlanması

Yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı ve yansıtıcı düşünme eğilimi arasındaki ilişkiyi bulmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9

Yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı ve yansıtıcı düşünme eğilimi

Yönetici Olarak Görev Yapılan Kıdem Yılı	n	Ortalama	f	Anlamlılık (P)
1-3 Yıl	15	3,6747		
4-8 Yıl	30	3,5466		
9-12 Yıl	15	3,6402	1,075	,379
13-16 Yıl	15	3,7115		
17-20 Yıl	12	3,6968		
21 Yıl ve üzeri	15	3,7345		

*Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01*

Tablo 9 incelendiğinde anlamlılık düzeyinin ,05'ten büyük değer aldığı görülmektedir (p= ,379). Buna göre yöneticilerin yönetici olarak görev yaptıkları kıdem yılı ile yansıtıcı düşünme eğilimleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

4.1.3. Branş ve Yansıtıcı Düşünme Eğilimi Arasındaki İlişkinin Yorumlanması

Branş ve yansıtıcı düşünme eğilimi arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10

Branş ve yansıtıcı düşünme eğilimi

Branş	n	Ortalama	f	Anlamlılık (P)
Fen Bilimleri	15	3,4989		
Sosyal Bilimler	8 4	3,6786	2,282	,107
Sanat / Spor	3	3,5632		

*Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01*

Tablo 10 incelendiğinde anlamlılık düzeyinin ,05'ten büyük olduğu görülmektedir (p= ,107). Buna göre yöneticilerin branşları ile yansıtıcı düşünme eğilimleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

4.1.4. Yansıtıcı Düşünme Eğitimi Alma Durumu ve Yansıtıcı Düşünme Eğilimi Arasındaki İlişkinin Yorumlanması

Yansıtıcı düşünme eğitimi ve yansıtıcı düşünme eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemek için -t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11

Yansıtıcı düşünme eğitimi alma durumu ve yansıtıcı düşünme eğilimi

Yansıtıcı Düşünme Eğitimi	n	Ortalama	f	Anlamlılık (P)
Aldım.	25	3,7014	2,596	,334
Almadım.	77	3,6317		

*Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01*

Tablo 11’e bakıldığında anlamlılık düzeyinin ,05’ten büyük olduğu görülmektedir (p= ,334). Buna göre okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almaması ile yansıtıcı düşünme eğilimleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

4.1.5. Cinsiyet ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin Yorumlanması

Cinsiyet ve mesleki doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için -t testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12

Cinsiyet ve mesleki doyum düzeyi

Cinsiyet	n	Ortalama	f	Anlamlılık (P)
Kadın	46	3,3717	6,129	,046*
Erkek	56	3,5973		

*Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01*

Tablo 12 incelendiğinde anlamlılık düzeyinin ,05’ten küçük olduğu görülmektedir (p= ,046). Buna göre yöneticilerin cinsiyetleri ve mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

4.1.6. Kıdem Yılı ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin Yorumlanması

Yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı ve mesleki doyum düzeyi ilişkisini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bulgular Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13

Yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı ve mesleki doyum düzeyi

Yönetici Olarak Görev Yapılan Kıdem Yılı	n	Ortalama	f	Anlamlılık (P)
1-3 Yıl	15	3,4600		
4-8 Yıl	30	3,5000		
9-12 Yıl	15	3,5300	,326	,896
13-16 Yıl	15	3,3500		
17-20 Yıl	12	3,5708		
21 Yıl ve üzeri	15	3,5733		

*Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01*

Tablo 13'e baktığımızda anlamlılık düzeyinin ,05'ten büyük olduğu görülmektedir (P= ,896). Buna göre okul yöneticilerinin yönetici olarak görev yaptıkları kıdem yılı ve mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

4.1.7. Branş ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin Yorumlanması

Branş ve mesleki doyum düzeyi ilişkisini bulmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bulgular Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14

Branş ve mesleki doyum düzeyi

Branş	n	Ortalama	f	Anlamlılık (P)
Fen Bilimleri	15	3,4400		
Sosyal Bilimler	84	3,4923	,753	,474
Sanat / Spor	3	3,8667		

*Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01*

Tablo 14 incelendiğinde anlamlılık düzeyinin ,05'ten büyük olduğu görülmüştür. (p= ,474). Buna göre okul yöneticilerinin branşları ve mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

4.1.8. Yansıtıcı Düşünme Eğitimi Alma Durumu ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin Yorumlanması

Yansıtıcı düşünme eğitimi alma durumu ve mesleki doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için -t testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15

Yansıtıcı düşünme eğitimi alma durumu ve mesleki doyum düzeyi

Yansıtıcı Düşünme Eğitimi	n	Ortalama	f	Anlamlılık (P)
Aldım.	25	3,5220	,456	,780
Almadım.	77	3,4870		

Anlamlılık Düzeyi: *p<.05 **p<.01

Tablo 15'e bakıldığında anlamlılık durumunun ,05'ten büyük olduğu belirlenmiştir (p= ,780). Buna göre okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almaması ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

4.1.9. Yansıtıcı Düşünme Eğilimi ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin Yorumlanması

Yansıtıcı düşünme eğiliminin mesleki doyum düzeyine etkisini bulmak için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16

Yansıtıcı düşünme eğiliminin mesleki doyum düzeyine etkisi

Değişkenler	Standart Beta	T	Anlamlılık (P)
Yansıtıcı Düşünme Eğilimi (Bağımsız Değişken)	3,895	19,606	,000
Mesleki Doyum (Bağımlı Değişken)			
F=1,569 R ² =0,15			

Tablo 16'ya baktığımızda anlamlılık düzeyinin ,05'ten küçük olduğu görülmektedir (p= ,000). Buna göre yansıtıcı düşünme eğiliminin mesleki doyum düzeyini artı yönlü etkilediği ve aralarında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bunun dışında R₂ değeri 0,15'tir ve yansıtıcı düşünme eğiliminin artışı mesleki doyum düzeyinin artışının 0,15'ini açıklamaktadır.

4.1.10. Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Ölçeğine İlişkin Frekans Tablosu

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünmeyle ilgili görüşlerine ilişkin frekanslar, yüzdeler ve ortalamalar Tablo 17'de gösterilmektedir.

Tablo 17

Yansıtıcı düşünme eğilimleri ölçeği ifadelerine verilen cevapların dağılımı (en yüksek ilk 10 ve en düşük ilk 10 ifade)

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Tamamen Katlıyorum		Ortalama (\bar{x})
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	
Çalıştığım kişiler beni rahatça eleştirebilir.	0	0	0	0	7	6,9	63	61,8	32	31,4	4,25
Yöneticiliği öğrenirken öğretmenlik branşımın getirdiği avantajlardan yararlanırım.	0	0	7	7,8	2	2,0	47	46,1	45	44,1	4,27
Bir akademik yıl veya dönem bittiğinde genel performansımı sorgularım.	0	0	3	2,9	5	4,9	58	56,9	36	35,3	4,25

'Tablo 17'nin devamı'

Yöneticiliğimle ilgili en etkili değerlendirmeyi, üstlerim tarafından verilen teşekkür belgelerinden alırım.	23	22,5	43	42,2	20	19,6	12	11,8	4	3,9	2,32**
Yöneticiliği öğrenmede gözlemin çok önemli olduğunu düşünürüm.	0	0	2	2,0	6	5,9	59	57,8	35	34,3	4,25
Yöneticiliği deneme yanılma yoluyla öğrendim.	7	6,9	43	42,2	17	16,7	31	30,4	4	3,9	2,82
Okulda yaşadığım olayları, problemleri ve kendi eylemlerimi eşimle paylaşıyorum.	13	12,7	32	31,4	14	13,7	40	39,2	3	2,9	2,88
Yönetim uygulamalarımla ilgili okuldaki çalışanlarla görüş alışverişinde bulunurum.	0	0	2	2,0	4	3,9	63	61,8	33	32,4	4,25
Hizmet içi eğitim ve seminerlerde tecrübelerin paylaşılıp tartışılması gerekir.	0	0	0	0	2	2,0	61	59,8	39	38,2	4,36*
İdari kadromla sürekli fikir alışverişini yapmamız, daha eleştirel düşünebilmemi sağlar.	0	0	3	2,9	3	2,9	61	59,8	35	34,3	4,26
Özel okullarda yöneticilerin profesyonel anlamda daha çok gelişebildiklerini düşünürüm	16	15,7	45	44,1	25	24,5	14	13,7	2	2,0	2,42
Şu ana kadar şahsım adına bakanlık tarafından herhangi bir soruşturma açılmamış olması ve uyarı almamış olmam, iyi bir yönetici olduğumu gösterir.	16	15,7	41	40,2	19	18,6	24	23,5	2	2,0	2,56
Diğer yönetici arkadaşlarıma herhangi bir konuda danışmak yerine, sorunlarımı kendi kendime çözmeye çalışırım.	13	12,7	66	64,7	11	10,8	11	10,8	1	1,0	2,23**
Farklı ülkelerden yöneticilerin yer aldığı bir forum (e-mail) grubuna üyeyim.	47	46,1	40	39,2	5	4,9	7	6,9	3	2,9	1,81**
Eylemlerimi ve uygulamalarımı beraber sürekli sorguladığım, daha iyi bir yönetici olabilmem için beni yönlendiren bir akıl hocam var.	22	21,6	42	41,2	16	15,7	17	16,7	5	4,9	2,42
Mesleğimde yıllar geçtikçe toleransım azalmasını düşünürüm.	15	14,7	47	46,1	29	28,4	9	8,8	2	2,0	2,37
Olaylar birbirine benzer olsa da onlarla başa çıkarken her durumu farklı değerlendiririm.	0	0	1	1,0	3	2,9	64	62,7	34	33,3	4,28
Eğitim sistemimizde okul yöneticilerinin yetkilerinin az ama sorumluluklarının çok olduğunu düşünürüm.	0	0	0	0	4	3,9	27	26,5	71	69,6	4,66*
Sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere kıyasla, kendilerini geliştirmeye daha açık olduklarını düşünürüm.	15	14,7	34	33,3	29	28,4	15	14,7	9	8,8	2,70
Kendimi farklı mercelerden değerlendirebilmem için, empati kurmamın gerekliliğine inanırım.	0	0	0	0	3	2,9	59	57,8	40	39,2	4,36*

*En yüksek ortalamaya sahip ilk üç ifade.

**En düşük ortalamaya sahip ilk üç ifade.

Tablo 17 incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip ifadelerin; “Eğitim ekolumuzde okul idarecilerinin yetkilerinin sınırlı fakat yükümlülüklerinin fazla olduğunu düşünürüm.” ($\bar{x} = 4,66$), “Meslek içi eğitim etkinliklerinde yaşantıların paylaşılıp masaya yatırılması gerekir.” ($\bar{x} = 4,36$), “Kendimi farklı açılardan değerlendirebilmem noktasında, empati kurmanın gerekliliğine inanırım.” ($\bar{x} = 4,36$) olduğu görülmektedir. “Çeşitli ülkelerden idarecilerin bulunduğu bir forum (e-mail) grubuna üyeyim.” ($\bar{x} = 1,81$) ve “Diğer yönetici arkadaşlarıma herhangi bir konuda danışmak yerine, sorunlarımı kendi kendime çözmeye çalışırım. ($\bar{x}=2,23$) olarak görülürken” “Yöneticiliğimle ilgili en etkili değerlendirmeyi, üstlerim tarafından verilen teşekkür belgelerinden alırım.” ($\bar{x} = 2,32$) ifadeleri ise en düşük ortalamaya sahiptir.

4.1.11. Mesleki Doyum Ölçeğine İlişkin Frekans Tablosu

Okul yöneticilerinin mesleki doyumla ilgili düşüncelerine ilişkin frekanslar, yüzdeler ve ortalamalar Tablo 18’ de gösterilmektedir.

Tablo 18

Mesleki doyum ölçeğindeki verilen cevapların dağılımı

	Hiçbir zaman		Nadiren		Ara sıra		Sık sık		Her zaman		Ortalama (\bar{x})
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	
Bir kez daha dünyaya gelsem aynı mesleğe girmek isterim.	8	7,8	12	11,8	5	4,9	36	35,3	41	40,2	3,88
Yaptığım işi önemli ve anlamlı bulurum.	8	7,8	4	3,9	18	17,6	31	30,4	41	40,2	3,91
Mesleğimi başkalarına öneririm.	8	7,8	4	3,9	13	12,7	31	30,4	46	45,1	4,01*
Keşke farklı bir iş yapan insan olsam” diye düşünürüm.	0	0	27	26,5	32	31,4	22	21,6	21	20,6	2,36**
Mesleğim gelişmeme olanak sağlar.	8	7,8	4	3,9	23	22,5	31	30,4	36	35,3	3,81
İşyerime hevesle gelirim.	8	7,8	4	3,9	22	21,6	27	26,5	41	40,2	3,87
İşim ile ilgili yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırım.	0	0	8	7,8	22	21,6	27	26,5	45	44,1	3,99*
İşyerimde aldığım eğitime uygun bir iş yaparım.	7	6,9	1	1,0	16	15,7	26	25,5	52	51,0	4,13*
İşgünü sonunda kendimi mutsuz ve bıkkın hissederim.	9	8,8	31	30,4	31	30,4	18	17,6	13	12,7	2,95
Fırsatını bulduğum an başka bir işe geçmeyi düşünürüm.	40	39,2	9	8,8	22	21,6	18	17,6	13	12,7	2,56**
Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünürüm.	0	0	31	30,4	45	44,1	26	25,5	0	0	2,95
Meslektaşlarımla karşılaştığımda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorarım.	8	7,8	8	7,8	9	8,8	50	49,0	27	26,5	3,78
Mesleki bilgimi artırmak için seminerlere, kongrelere katılırım.	8	7,8	8	7,8	9	8,8	59	57,8	18	17,6	3,70
İşyerinde bazı engeller çalışma isteğimi engeller.	4	3,9	27	26,5	41	40,2	22	21,6	8	7,8	3,03
İşimin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.	13	12,7	0	0	17	16,7	31	30,4	41	40,2	3,85

'Tablo 18'in devamı'	13	12,7	8	7,8	5	4,9	40	39,2	36	35,3	3,77
Mesleğimle ilgili yayınları izlerim.	0	0	21	20,6	9	8,8	50	49,0	22	21,6	3,72
Mesleğimi yürütürken karşılaştığım engellerle mücadele ederim.	13	12,7	8	7,8	0	0	45	44,1	36	35,3	3,81
İşimin ilgilerime uygun olduğunu düşünüyorum.	41	40,2	26	25,5	14	13,7	8	7,8	13	12,7	2,28**
Mesleğimi değiştirmeyi düşündüğüm anlar oldu.	21	20,6	5	4,9	0	0	49	48,0	27	26,5	3,55

**En yüksek değere sahip ilk üç ifade.*

***En düşük değere sahip ilk üç ifade.*

Tablo 18 incelendiğinde “İşyerimde aldığım eğitime uygun bir iş yaparım.” ($\bar{x} = 4,13$), “Mesleğimi başkalarına öneririm.” ($\bar{x} = 4,01$) ve “İşim ile ilgili yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırım.” ($\bar{x} = 3,99$) ifadelerinin en yüksek ortalamaya sahip ifadeler olduğu görülmektedir. “Mesleğimi değiştirmeyi düşündüğüm anlar oldu.” ($\bar{x} = 2,28$) ve ““Keşke başka bir iş yapan insan olsam” diye düşünürüm.” ($\bar{x} = 2,36$) ve “Fırsatını bulduğum an başka bir işe geçmeyi düşünürüm.” ($\bar{x} = 2,56$) ifadeleri ise en düşük ortalamaya sahiptir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde, yöneticilerin yansıtıcı düşünme eğilimlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet, yönetici olarak görev yapılan kıdem yılı, branş ve yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almama değişkenleri arasında anlamlılık olup olmadığına ait bulgular ve yöneticilerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyle ilgili bulunan sonuçlar tartışılmıştır.

Yöneticilerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ve cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Okul yöneticilerinin cinsiyetleri yansıtıcı düşünme becerileri açısından bir fark oluşturmamıştır. Küçükballı (2022), da okul idarecilerinin yansıtıcı düşünme durumları ile okul DNA profili arasındaki ilişkiyle ilgili yaptığı araştırmada yansıtıcı düşünme ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Üstün (2011), sınıf öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile demokratik tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada bayan öğretmenlerin, yeni fikirlere açık olma, bilimsellik, araştırmaya önem verme boyutlarında erkek öğretmenlere göre daha yüksek puan aldığını bildirmiştir. Urhan (2013), Türkçe öğretmeni adaylarının yansıtıcı düşünme düzeylerini belirlemeye çalıştığı araştırmada, kız öğrencilerin erkek öğrencilere nazaran yansıtıcı düşünme becerilerini daha fazla kullandıklarını tespit etmiştir.

Yöneticilerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile yönetici olarak görev yaptıkları kıdem yılı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Deneyimin yansıtıcı düşünme açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada ise deneyim yansıtıcı düşünme açısından bir fark oluşturmamıştır. Yansıtıcı düşünme becerilerinin geliştirilmesi için deneyimle birlikte farklı zihinsel süreçlerin ve yaklaşım tarzlarının benimsenmesi gerektiği görülmektedir. Dalgıç (2011), Türkiye ve Danimarka örneğini inceleyip karşılaştırdığı okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme becerilerini belirlemeye çalıştığı araştırmasında kıdem yılı ve yansıtıcı düşünme becerisi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde Taşpınar (2019), öğretmenlerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile öğretmen liderliği davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan araştırmada yansıtıcı düşünme

ve görev yılı arasında anlamlı bir fark olmadığını bildirmiştir. Burrows (2012), ise öğretmenlerin yansıtıcı düşünme becerileri ile yansıtıcı çalışmalarını karşılaştıran araştırmada öğretmenlerin meslekteki kıdemleri arttıkça öğretimsel becerilerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Yine Farahani ve Soodmand Afshar (2018), çalışmalarında yansıtıcı düşünme eğilimleri ve kıdem arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Öğretmenlerin meslekteki kıdem yılı arttıkça yansıtıcı düşünebilme ve yansıtıcı pratiğe sahip olma yeteneklerinin de arttığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin kıdemleri ile birlikte eğitim yaşantılarının artması sonucunda yansıtıcı düşünme ve yansıtıcı uygulama yeteneklerinin geliştiği görülmüştür.

Okul yöneticilerinin branşları ile yansıtıcı düşünme eğilimleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırmada branş faktörü yansıtıcı düşünme üzerinde bir etki göstermemiştir. Yine Kılınç (2010), yansıtıcı düşünme durumunun öğretmenlerin branşları açısından anlamlı fark oluşturmadığını tespit etmiştir. Ergüven (2011), öğretmenlerin yansıtıcı düşünme eğilimlerini farklı parametreler açısından incelemiş ve öğretmenlerin branş faktörünün onların yansıtıcı düşünme becerileriyle ilgili bir fark oluşturmadığını tespit etmiştir. Dalgıç (2011), araştırmasında görev çeşidi ve yansıtıcı düşünme yaklaşımları arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Aslan (2009), yüksek lisans tezinde sınıf öğretmenlerinin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile kaygı düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek bir yansıtıcı düşünme kapasitesine sahip olduğunu belirlemiştir.

Yöneticilerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almaması arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Daha büyük sayıdaki gruplarla çalışıldığında farklı sonuçlar çıkabilecektir. Konuyla ilgili eğitim almanın yansıtıcı düşünme becerisini artıracakı düşünülmektedir. Burada eğitimin içeriği ve kalitesi de önem arz etmektedir. Yine Küçükballı (2022), araştırmasında yöneticilerin yansıtıcı düşünme eğilimleri ile yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almamaları durumuna göre anlamlı bir fark bulamamıştır. Kozan (2007), öğretmen adaylarının yansıtıcı düşünme eğitimi aldıklarında yansıtıcı düşünme stratejilerini geliştirdiklerini belirlemiştir.

Okul yöneticilerinin mesleki doyum durumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya göre erkek yöneticilerin mesleki doyum düzeyinin kadın yöneticilerin mesleki doyum düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir. Burada kadın yöneticilerin uzun mesai saatlerinin ve evdeki sorumluluklarının doyum düzeylerini etkilediği düşünülebilir. Yine araştırmayla aynı doğrultuda sonuç veren Sadık (2014), tarafından gerçekleştirilen “Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları, Algıladıkları Sosyal Destek ve Mesleki İş Doyumları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada iş doyum durumu ile cinsiyet arasında farklılık olduğu belirtilmiştir. Yine Günbayı (1999), ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu araştırdığı çalışmasında Malatya ilinde çalışan 221 öğretmene ulaşmıştır. Sonuçta erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bunun aksine Demirel (2006), Denizli’de çalışan 324 sınıf öğretmeniyle araştırma gerçekleştirmiş ve sonuç olarak sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık tespit edememiştir. Yine Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu (2013), Aydın ilinde çalışan 526 öğretmene ulaşmışlar araştırma sonucunda mesleki doyum ve cinsiyet arasında bir fark bulamamışlardır. Akkuş (2010), araştırmada, Ankara ilindeki Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyini belirli değişkenler açısından incelemiştir. Ankara ilindeki Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan 94 rehber öğretmen ile çalışılmıştır. Sonuç olarak cinsiyet ve mesleki doyum arasında bir ilişki tespit edememiştir. Yine, Biçer (2013), mesleki doyum ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İzmir ili Bergama ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 210 öğretmen ile çalışmıştır. Araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir fark görememiştir.

Okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri ile yönetici olarak görev yaptıkları kıdem yılı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Eser (2010), okul öncesi öğretmenlerinin meslek doyumunu incelemek için 187 öğretmen ile çalışma gerçekleştirmiştir. Öğretmenlerin kıdemleri ile meslek doyumları arasında bir ilişki bulamamıştır. Yıldırım (2016), ise okul öncesi öğretmenlerinin meslek doyumları ile sınıf yönetme becerileri arasındaki süreci araştırdığı çalışmada 390 okul öncesi öğretmeniyle çalışmıştır. Kıdemle meslek doyumunu üzerinde etkisi olduğunu belirlemiştir.

Okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri ve branşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin daha çok sosyal bilimler alanındaki branşlardan olduğu görülmektedir. Bu anlamda sosyal bilimler alanındaki branşlarda olan okul yöneticilerinin mesleki doyumunun yüksek çıkacağı beklentisi oluşmuştur. Örnekleme grubunun sayısının daha fazla alındığında sonuçların değişebileceği öngörülmektedir. Karahan (2006), ilköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyine ilişkin yaptığı çalışmada 190 öğretmene ulaşmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerine branş boyutunun bir etki yaratmadığını belirlemiştir. Diri (2015), Aydın ilinde yaptığı öğretmenlerin iş doyumunu belirlemek istediği araştırmasında 162 öğretmen ile çalışmıştır. Araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu açısından branşlarına göre bir fark olmadığını belirlemiştir. Bundan farklı olarak Crossman ve Haris (2006), yaptıkları çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum açısından branş öğretmenlerinden farklılaştığı ve daha çok doyuma ulaştıkları sonucuna varmışlardır.

Okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri ile yansıtıcı düşünme eğitimi alıp almaması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Burada eğitim faaliyetlerinin bireylerin merakını, ilgisini ve ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde planlanması gerekliliğini öne sürebiliriz. Faaliyetlerden istenen sonuçların elde edilmesi kişilerin motivasyonu ile yakından ilişkilidir. Bu motivasyon sağlanmadıkça istenen sonuçlar elde edilemeyecektir. Şen (2011), okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemek istediği çalışmada Uşak ilindeki 85 okul öncesi öğretmeniyle çalışmıştır. Araştırma sonunda okul öncesi branşındaki öğretmenlerin mesleki doyumlarıyla katıldıkları eğitimler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Deniz (2020), araştırmasında hizmet içi eğitim faaliyetleriyle çalışanların iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek için İstanbul Medipol Hastanesi'ndeki 370 çalışanla çalışmayı gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda hizmet içi eğitim faaliyetlerinin iş doyumunu artırdığı sonucuna varılmıştır.

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme eğilimlerinin mesleki doyum düzeylerini etkileyip etkilemediği regresyon analizi aracılığıyla test edilmiştir. Anlamlılık düzeyi ,05'ten küçük olduğu için ($p = ,000$) yansıtıcı düşünme eğiliminin mesleki doyum düzeyini pozitif şekilde etkilediği ve aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir. Buradan

hareketle yansıtıcı yaklaşım tarzı, kendimizi sürekli yenileme, değerlendirme, bilişsel süreçlerden geçirme ve sorunların sistematik çözümlenmesinde her türlü veriyi, bilgiyi işleme olarak değerlendirilebilir. Yansıtıcı düşünme eleştirel becerilerle yakından ilişkilidir. Eleştirel düşünebilen bireyler sorunlara çözüm bulmada daha başarılı olmaktadır. Bu da belirsizliklerin yok olması ve mutlu olmanın yolunun açılmasıdır. Kendi değerlendirmelerimizin yanı sıra pek çok yöntemle yansıtıcı düşünme becerilerimizi geliştirebiliriz. Burada başkalarının bizim hakkımızdaki düşünceleri de önem arz etmektedir. Bizim davranışlarımız karşı tarafa ne anlam ifade etmektedir? Bunları öğrenmek yansıtıcı düşünme becerilerimizin gelişimine katkıda bulunacaktır. Düşünme aşaması çok boyutlu ve düzenli bir süzgeçten geçirildiğinde sağlıklı bir yansıtıcı düşünme sürecinden bahsedebiliriz. Kişilerin kendilerini tanımaları, eksikliklerini belirlemeleri ve bu doğrultuda eylemler gerçekleştirmeleri kaliteli bir yaşam öyküsü edinmede kritik öneme sahiptir. Eylemlerimizden sorumlu olduğumuza göre yansıtıcı düşünme bu sorumluluğun sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesinde büyük öneme sahiptir. Yansıtıcı düşünebilen bireyler her alanda başarıyı yakalayabilir. Eksiklerimiz ve göremediklerimiz bu beceri yoluyla açığa çıkar. Anlaşmazlıkların çözümünde, insanların birbirleriyle yaşadıkları sorunların en aza indirilmesinde bu beceriyi edinmiş olmaları önemlidir. Olaylar karşısında sakin kalarak sorunlara akılcı çözümler bulmada yansıtıcı düşünme becerilerinin gelişmiş olması büyük öneme sahiptir. Bu süreçler başarıyla gerçekleştiğinde yapılan işten doyum sağlamak da zor olmayacaktır.

Yansıtıcı düşünmeyi kullanan yöneticiler, eğitim-öğretim süreçlerinde emir ve talimat veren görevini üstlenmekten çok rehber olma üzerine odaklanmaktadır. Bu sebeple yansıtıcı düşünen yöneticiler, okul ortamındaki çalışanların ve öğrencilerin ilgi, istek ve ihtiyaçlarına cevap verebilmek için yol gösterici rolünde olurlar. Onlar için daha özgür bir eğitim ortamı yaratarak duygu ve düşüncelerini rahat bir şekilde ifade edebilmelerine olanak sağlarlar. Bu süreç güvenli bir ortamı işaret etmektedir. Çalışanların ve öğrencilerin yansıtıcı düşünme becerileriyle tanışmasını isteyen yöneticilerin, öncelikle kendilerinin bu becerilere sahip olması gerektiğini unutmamak gerekir.

Mesleki doyum kavramı günümüzde önemli ilgi alanlarından biri olmuştur. Kişilerin uzun zaman dilimlerini çalıştıkları iş koluyla ilgili eylemlerde geçirdiğini düşünürsek konunun önemini daha iyi anlayabiliriz. Mesleki doyum, bireylerin geçimini

sağladıkları işlerden mutlu olmaları, zevk almaları ve severek çalışabilmeleridir. Verimli çalışma açısından da mesleğini sevmeye ve doyuma ulaşma önemlidir. Sevdiği işi yapan ve kendini iyi hisseden birey daha rahat olacak ve işinde maksimum seviyeyi yakalayabilecektir. İşinde mutlu olan birey tüm dikkatini çalıştığı işe verecek ve işiyle ilgili beklenen başarıyı gösterebilecektir. Çalışma yaşamında mutlu olan bireyler çatışma süreçlerini de sağlıklı bir şekilde yönetecek ve kargaşayı en aza indirebilecektir. Mesleki doyuma ulaşmak her birey için kolay değildir. Bunu başarabilen bireyler toplumun gelişimine daha fazla katkı sunacaktır.

Ülkelerin gelişimi mutlu bireyler sayesinde olacaktır. Meslek yaşamı toplumun büyük kesiminin doğal ortamıdır. Bu doğal ortam ne kadar mutlu, doyuma ulaşmış bireylerden oluşursa, toplum ve ülke kalkınması bir o kadar yüksek olur. Yansıtıcı düşünme becerilerinin gelişmiş olması meslek doyumuna ulaşmada kolaylaştırıcı bir etki sunmaktadır. Bu çalışma sonunda yansıtıcı düşünme becerisi gelişmiş yöneticilerin mesleki doyuma da kolaylıkla ulaşabildiği doğrulanmıştır.

Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünmeye ilişkin görüşlerine baktığımızda en yüksek ortalamaya sahip ifadenin: “Eğitim ekolümüzde okul idarecilerinin yetkilerinin sınırlı fakat yükümlülüklerinin fazla olduğunu düşünürüm” olduğu görülmektedir. Günümüzde okul yöneticilerinin en çok şikayet ettiği durumun sorumlulukların fazla olması ama aynı oranda yetkiye sahip olunmamasıdır. Bu süreç okul yöneticilerinde gerginliğe sebep olmakta çalışma motivasyonunu da düşürmektedir. Kimi durumlarda yönetici kendini yalnız hissetmektedir. Okul ortamlarında gerçekleşen bütün olaylar yöneticiyi doğrudan ilgilendirmektedir. Yönelimsel bir karar vermeyi gerektiren durumlarda yetki gücü karmaşası yaşanmakta ve sağlıklı kararlar alınmamaktadır.

Diğer yüksek oranda ifade edilen görüş: “Meslek içi eğitim etkinliklerinde yaşantıların paylaşılıp masaya yatırılması gerekir” olmuştur. Meslek içi eğitim etkinlikleri yöneticilerin bir araya geldiği paylaşımlar yapabildiği ortamlardır. Eğitim ortamlarında bir dizi sorunla uğraşmak zorunda olan yöneticilerin bu gibi durumlarda diğer yöneticilerin nasıl bir davranış sergilediğini bilmek istemeleri son derece doğal bir yaklaşımdır. Bu paylaşımlar sayesinde farklı görüş açıları kazanan yönetici kendi davranış ve tutumlarını da gözden geçirerek en doğru yaklaşımı sergileme amacıyla olacaktır. Mesleki paylaşımlar

motivasyonu sağlamada da kilit öneme sahiptir. Kendini yalnız hisseden yönetici bu eğitimlerde bu duygudan da kısmen kurtulacaktır.

Bir diğer görüş “Kendimi farklı açılardan değerlendirebilmem noktasında, empati kurmamın gerekliliğine inanırım” olmuştur. Bu durum yansıtıcı düşünme becerisi edinmede büyük öneme sahiptir. Yönetimsel kararlar alırken okul ortamında diğer bireyleri ilgilendiren boyutlar öne çıkmaktadır. Okul ortamları insan ilişkilerinin en yoğun olduğu çalışma alanlarıdır. Yöneticiler okul ortamında çalışanları ve öğrencileri anlamak için çaba sarf etmek durumundadır. Sağlıklı iletişim ve ilişkiler kurabilmek için empati yeteneğini geliştirmek gerekmektedir. Eğitim ortamlarında kişilerin ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmesi birlikteliği gerektirir. Çalışanlarıyla sağlıklı bir iletişim kuran yönetici onları sürece katma konusunda zorluk yaşamayacaktır.

En az ifade edilen görüşlere baktığımızda, “Çeşitli ülkelerden idarecilerin bulunduğu bir forum (e-mail) grubuna üyeyim” göze çarpmaktadır. Günümüz teknoloji çağıdır. Farklı ülkelerden yöneticilerle kurulacak etkileşimler mesleğe bakış açımızı da zenginleştirecektir. Tabii burada kritik nokta dijital becerilerin geliştirilmesidir. Yöneticiler bu anlamda da kendilerini çağa ayak uyduracak şekilde geliştirmek durumundadır. Bir de yabancı dil konusu gündeme gelmektedir. Yabancı dil bilmeyen yöneticiler diğer ülkelerdeki meslektaşlarıyla iletişim kurma konusunda geri planda kalmaktadır. Araştırmadaki bu sonucun sebebi yukarıda bahsedilen durumlar olabilir.

Yine düşük ortalamaya sahip bir diğer görüş: “Diğer yönetici arkadaşlarıma herhangi bir konuda danışmak yerine, sorunlarımı kendi kendime çözmeye çalışırım” olmuştur. Yöneticilerin paylaşım konusunda istekli olmaları pozitif bir sonuçtur. Bu şekilde çözüm yolları geliştirilerek sağlıklı bir ortam oluşturulabilir. Yönetici diğer görüşleri de dikkate alarak daha sağlıklı ve objektif kararlar alma durumunda olabilecektir.

En düşük ifade edilen görüş: “Yöneticiliğimle ilgili en etkili değerlendirmeyi, üstlerim tarafından verilen teşekkür belgelerinden alırım” olmuştur. Bu sonuç, yöneticilerin üstlerinden gelen ödüllerden ziyade kendi çalışma şartlarına, diğer okul ve kurumlardaki durumlara ve daha farklı kriterlere göre etkililik değerlendirmesi yaptığını göstermektedir.

Okul yöneticilerinin mesleki doyuma ilişkin görüşlerine baktığımızda en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “İşyerimde aldığım eğitime uygun bir iş yaparım.” olduğu görülmektedir. Burada okul yöneticisi olarak kendilerini değerlendirmeleri açıklanmıştı. Yöneticiliği isteyerek seçtikleri sonucunu çıkarabiliriz. Bu durum yöneticilerin karşılaştıkları zorluklar karşısında daha güçlü durmalarını sağlayabilir.

Yine, “Mesleğimi başkalarına öneririm.” görüşü de oldukça değerlidir. Bu durumda yöneticiler kendilerini her anlamda yeniliğe açık tutabileceklerdir. Aynı zamanda örnek yönetsel beceriler de sergileyeceklerdir.

Bir diğer yüksek ortalamaya sahip görüş, “İşim ile ilgili yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırım” olmuştur. Öğrenmeye istekli ve aç olma durumu gelişmenin önemli göstergelerinden biridir. Bu sayede mesleki doyum sağlamak daha kolay olacaktır.

En az ifade edilen görüşlere baktığımızda, “Mesleğimi değiştirmeyi düşündüğüm anlar oldu” ifadesi karşımıza çıkmaktadır. Bu durum yukarıda belirtilen mesleğimi başkalarına öneririm düşüncesini desteklemektedir. Araştırma sorularına sağlıklı cevaplar verildiğini de göstermektedir.

Diğer en az ortalamaya sahip görüşler “Keşke başka bir iş yapan insan olsam” diye düşünürüm.” ve “Fırsatını bulduğum an başka bir işe geçmeyi düşünürüm, ifadeleridir. Araştırmaya katılan yöneticilerin genel olarak mesleki doyuma ulaştığını söyleyebiliriz. Az da olsa farklı düşünen idareciler de bulunmaktadır. Onlar için de sürecin daha doyurucu olması için gerekli önlemler alınmalıdır. Öneriler kısmında bunlara tekrar değinilecektir.

5.2. Öneriler

Literatür taramasında yansıtıcı düşünme ile, eleştirel okuma öz yeterlik algısı, öğretmenlik uygulamalarına yönelik öz değerlendirme, öğretmen adaylarının düşünme stilleri, öğretmenlerin demokratik davranışları, öğretmenlerin mesleki uygulamaları, okul DNA profili, öğretmen liderliği davranışları, öz yeterlik inançları, öğretmenlerin demokratik tutumları arasındaki ilişkiyi ve etkiyi araştıran çalışmalara rastlanmıştır. Ancak yansıtıcı düşünmenin, mesleki doyum ile ilişkisi ve mesleki doyuma etkisini araştıran çalışmalara çok fazla rastlanmamıştır. Bu durum çalışmanın literatüre katkı sağlayacağını göstermektedir. Bundan sonraki çalışmalarda farklı illerden daha büyük örneklem grubuyla yansıtıcı düşünme ile mesleki doyum ilişkisine ve yansıtıcı düşünmenin mesleki doyuma etkisine bakılabilir.

1. Yöneticilerin yansıtıcı düşünme ile ilgili eğitimler alması sağlanabilir. Bu eğitim etkinlikleri planlanırken alanında uzman ve etkili iletişim becerilerine sahip kişilerce eğitimlerin verilmesi sağlanmalıdır. Karşılıklı etkileşimin olduğu düz anlatım yönteminden uzak aktif katılımın sağlandığı yöntemler seçilmelidir. Eğitimler düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır. Bu tekrar uygulama imkanı bulunan yönetim süreçlerinin gözden geçirilmesi, değerlendirilmesi için gereklidir.
2. Yöneticiler arasında mesleki paylaşımlar artırılabilir. Bu çalışmalar için milli eğitim müdürlükleri uygun ortam ve kaynakları hazırlamalıdır. Mesleki paylaşımlar için düzenli aralıklarla farklı okullarda toplanma süreci planlanabilir. Yine aktif katılım sağlanacak şekilde süreç yürütülmelidir.
3. Yönetici seçiminde aldığı hizmet içi eğitimler bakımından yeterlikler değerlendirilebilir. Yönetici seçimi yapılırken objektif kriterler belirlenmeli. Kendini geliştiren, aldığı eğitimlerle becerilerini artıran, iletişime açık kişiler yönetici olarak seçilmelidir.
4. Yöneticilerin okul ortamında iş yükü azaltılarak kendilerini geliştirmelerine fırsat verici uygulamalara yönlendirilmesi sağlanabilir. Yöneticiliği öğretmenlikten

ayrı bir statüye kavuşturarak yetkilerini de geliştirmek suretiyle daha rahat ve güvenilir bir alan oluşturulmalıdır. Aldıkları ücretler de buna göre düzenlenerek motivasyonları artırılmalıdır.

5. Yöneticiler okul ortamlarında sosyal etkinliklere daha fazla zaman ayırmalıdır. Gezi, sportif faaliyetler, yemek organizasyonları okul çalışanları ve öğrencilerde olumlu hava yaratacak ortak amaca yönelik çalışmalar daha sağlıklı yürütülecektir.
6. Araştırmacılar yansıtıcı düşünme ile mesleki doyum ilişkisine bakmak için daha büyük gruplarla yeni çalışmalar yapabilir. Örneklem grubunun büyüklüğü daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesi açısından alana katkıda bulunabilir.

KAYNAKÇA

- Akar, D. (2019). Tecrübeli Ve Göreve Yeni Başlayan Sınıf Öğretmenlerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Akkuş, O. (2010). Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aktaş, B. (2016). Programı Pedagojik Formasyon Programı Öğrencilerinin Eleştirel Okuma Özyeterlik Algısı Ve Yansıtıcı Düşünme Eğilimlerinin İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(59), 1186-1202.
- Aladağ, E., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., Koruklu, N. (2013). *Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 25(3), s. 119-137.
- Albayrak, M., Şimsek, M. ve Yazıcı, N. (2018). The Predictive Power to Mathematical Success of Belief and Reflective Thinking for Problem Solving. Journal of Human Sciences, 15(2), 807-815.
- Alıcı, B. ve Yalçınkaya, M. (2019). Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Stresi Düzeylerine Göre İncelenmesi. Folklor/Edebiyat, folklor/edebiyat , 213-229 . DOI: 10.22559/folklor.939
- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Detay Yayıncılık: Ankara.
- Altın, G. (2020). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Uygulamalarına Yönelik Öz Değerlendirme Ve Yansıtıcı Düşünme Becerilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Avcı, S. (2018). İş stresi ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişki: Sosyal Çalışma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Baki, Y.(2019).*Yaratıcı Düşünme Eğilimlerinin Yansıtıcı Düşünme Becerileri Üzerindeki Etkisi*.Turkish Studies-Educational Sciences.
- Başaran, İ. E., (2000). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal.
- Başaran, İ. E.: (1991), “*Yönetimde İnsan İlişkileri - Yönetimsel Davranış*”, Ankara, 240.
- Biçer, M. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyumları İle Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Burrows, N. L. (2012). Reflective thinking by teachers an improvement in teaching practices (Yayımlanmamış Doktora Tezi), University of Oklahoma, Oklahoma.
- Buzan, T. ve Buzan, B. (1996). The mind map book: How to use radiant thinking to maximize your brain’s untapped potential. *New York: Plume*.
- Cengiz, C. & Karataş, F. Ö. (2016). Yansıtıcı Düşünme Ve Öğretimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 45 (211), 5-27.
- Crossman, A. ve Harris, P. (2006). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu. *Eğitim Yönetimi ve Liderliği*, 34, 29-46.
<http://dx.doi.org/10.1177/1741143206059538>
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (3), 196-205.
- Çınar, G. (2016). Öğretmen Adaylarının Düşünme Stilleri İle Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çiğdem, H. (2012). Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Uygulaması Dersinde Blog Aracılığı İle Tuttukları Günlüklerin Yansıtıcı Düşünme Düzeylerine Etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Çubukçu, B. (2018). Özel Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarının Öğretmenlerin İş Doyumu İle Olan İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çuhadar, E. (2021). Okul Yöneticilerinin Mesleki Kişilik Tipleri İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi- Ümraniye Örneği. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dalgıç, G. (2011). Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Beceri Ve Uygulamalarının İncelenmesi: İstanbul Ve Kopenhag Örneği. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Davis, D. (1982). Determinants of Responsiveness in Dyadic Interaction. In W. Ickes, & E. S. Knowles (Eds.), *Personality, Roles, and Social Behavior* (pp. 85-139). New York: Springer-Verlag.
- Demir, T. (2020). Öğretmenlerin Demokratik Davranışları İle Yansıtıcı Düşünme Eğilimlerinin 21. Yüzyıl Becerilerini Öğretme Düzeylerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Demirel, F. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Deniz, M. (2020). Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri İle Çalışan İş Doyumu ve Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Hastane Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dervent, F. (2012). Yansıtıcı Düşünmenin Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Mesleki Uygulamalarına Etkisi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dewey, J. (1910). *How We Think*. Lexington, MA: D.C. Heath and Company. <https://doi.org/10.1037/10903-000>
- Dewey, J. (1933). *How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*. Boston, MA: D.C. Heath & Co Publishers.
- Dewey, J. (1998). *Experience and Education*. West Lafayette, Ind.: Kappa Delta Pi.

- Diri, M. S. (2015). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Mesnderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Eğmir, E. (2019). Öğretmen eğitiminde yansıtıcı düşünme uygulamalarına ilişkin Türkiye’de yapılmış çalışmaların analizi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 194-212.
- Ekiz, D. (2006). Öğretmen Eğitimi ve Öğretimde Yaklaşımlar. Nobel Kitabevi: Ankara. İlköğretim Online , 6 (3).
- Epp, S. (2008). The Value Of Reflective Journaling In Undergraduate Nursing Education: A Literature Rewiev. *International Journal Of Nursing Studies*, (45) 1379- 1388.
- Eren, E. (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergin, D. Y. (1995). Ölçeklerde Geçerlik ve Güvenirlik. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 125-148.
- Ergüven, S., 2011. Öğretmenlerin Yansıtıcı Düşünme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Ersözlü, Z. N. ve Kazu, H. (2011). *İlköğretim Beşinci Sınıf Sosyal Bilgiler Dersinde Uygulanan Yansıtıcı Düşünmeyi Geliştirme Etkinliklerinin Akademik Başarıya Etkisi*. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24(1), 141-159.
- Ertürk, Emel ve Kececioğlu, Tamer. (2012), Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama, *Ege Academic Review*, 12, p. 41-54.
- Eser, Ş. (2010). Okul Öncesi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Tekirdağ ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Farrah, M. (2012). Reflective Journal Writing as an Effective Technique in the Writing Process. An - Najah Univ. J. Res. (Humanities), 26(4).
- Gezen, A. ve Elagöz, İ. (Ed.). (2021). *Güncel Ekeonomi ve Yönetim Bilimleri Araştırmaları*. Livre De Lyon: Lyon – France.
- Göker, S. D. (2017). Reflective Models in Teacher Supervision introduced by Education 4.0: The Teacher in the Mirror. Studies in Educational Research and Development, vol.1, 1-17.
- Griffin, M. L. (2003). Using critical incidents to promote and assess reflective thinking in preservice teachers. Reflective Practice, 4(2), 207-220.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu* (Malatya İli Örneği), Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, S.B.E., Ankara.
- Gür, H. (2008). Öğretmen eğitiminde yansıtıcı düşünme. Aday Öğretmenler İçin Okul Deneyimi Ve Öğretmenlik Uygulaması. Ed: İ. H. Demircioğlu. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Hatton, N. and Smith, D. (1995) Reflection in Teacher Education: Towards Definition and Implementation. Teaching and Teacher Education, 11, 33-49.
- Hayes, J. R. ve Nash, J. G. (1996). On the nature of planning in writing. C. M. Levy ve S. Ransdell (Ed.), The science of writing: Theories, methods, individual differences, and applications içinde (ss. 29–55). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Henderson, G. J. (1996). Reflective teaching: The study of constructivist practices. New York: Cornell University Press.
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (1991). Educational administration, theory, research and practice. New York: McGraw-Hill.
- İncir, G. (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Ankara, Türkiye: Milli Prodüktivite Yayınları.

- Jansen, A. ve Spitzer, S. M. (2009). Prospective middle school mathematics teachers' reflective thinking skills: Descriptions of their students' thinking and interpretations of their teaching. *Journal of Mathematics Teacher Education*, 12(2), 133-151.
- Karahan, Ç. (2006). İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karakoç, C. (2019). Yansıtıcı Düşünme Beceri Algılarının Türkçe Öğretmenlerinin Problem Çözme Beceri Algılarını Yordamasının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Kartal, B. (2022). Sınıf Öğretmenlerinin Çocuk Haklarına Yönelik Tutumları İle Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kavram Haritası. 'Duyu Organları Kavram Haritası Örneği' (2023, 15 Mart). Erişim Adresi: <https://tr.pinterest.com/pin/687291593106123882/>
- Kazu, H. ve Demiralp, D. (2012). "İlköğretim Birinci Kademe Programlarında Yansıtıcı Düşünmeyi Geliştiren Yöntemlerin Kullanılma Durumu (Elazığ İli Örneği)". *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1): s.131- 145.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkinin Araştırılması . *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , (11) , 100-119.
- Kılınç, H.H., 2010. İlköğretim Birinci ve İkinci Kademe Öğretmenlerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Koca, E. (2016). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Korkmaz, Ö. , Kovancı, Ö. , Çakır, R. ve Uğur Erdoğan, F. (2019). Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 23 (3) , 830-847.
- Kozan, S. (2007). Yansıtıcı düşünme becerisinin kaynak tarama ve rapor yazma derslerindeki etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Köksal, N. ve Demirel, Ö. (2008). Yansıtıcı düşünmenin öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulamalarına katkıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 189-203.
- Köstekçi, E. (2016). Öğretmen Adaylarının Girişimcilik Özellikleri İle Yansıtıcı Düşünme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Kuzgun, Y., Aydemir Sevim, S., ve Hamamcı, Z. (1999). “Mesleki Doyum Ölçeği'nin geliştirilmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (11), 14-18.
- Kuzu, S. (2011). Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Yansıtıcı Düşünmeye İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Küçükballı, S. (2022). Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Düzeyleri İle Okul DNA Profili Arası İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Leung, DYP ve Kember, D. (2003). Öğrenme yaklaşımları ile uygulama üzerine yansımada arasındaki ilişki. *Eğitim Psikolojisi* , 23, 61-72.
- Locke, E.A. (1969) What Is Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Maksimović, J. Z. , & Osmanović, JS (2019). Öğretmenlerin öz kavramları ve fen eğitimi için faydaları. *Journal of Baltic Science Education* , *Journal of Baltic Science Education*, 18 (1),

- McCollum, S. (2002). Reflection: A key for effective teaching. *Teaching Elementary Physical Education*, 6-7.
- Mansuroğlu, C. (2019). Öğretmenlerin Eğitim Programı Okuryazarlıkları İle Yansıtıcı Düşünme Eğilimlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Mersin, Y. (2007). Din Görevlilerinde Mesleki Doyum (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Mumford, M. D., Mobley, M. I., & Uhlman, C. E. (1991). Process Analytic Models of Creative Capacities. *Creativity Research Journal*, 4, 91-122
- Ooa, T. Z. ve Habók, A. (2020). The Development of A Reflective Teaching Model for Reading Comprehension in English Language Teaching. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 13(1), 127-138.
- Papadopoulos, Constantine. Teacher Job Satisfaction of Elementary Teachers in The Northern Mariana Islands, USA, Abstract of a Dissertation Submitted to the Graduate School of The University of Southern Mississippi in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, 2003.
- Phan, H. P. (2009). Exploring students reflective thinking practice, deep processing strategies, effort, and achievement goal orientations. *Educational Psychology*, 29(3), 297-313.
- Reviewed Work: *Teacher Education and the Social Conditions of Schooling* Liston,D., Zeichner, K. (1993). *American Journal of Education*.101(4),ss. 452-455
- Sadık, Ö. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saygılı, G. ve Tehneldere, S. (2014). Eğitim çalışanlarının yansıtıcı düşünme becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,182-202.

- Schon, D.A. (1983) The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. Basic Books, New York.
- Şanlı, Ş. (2016). Öğretmen Adaylarının Yansıtıcı Düşünme Eğilimlerinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Şen, B. (2011). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları Ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şenel, S. (2019). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Sessizlik İle Mesleki Doyum İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Taggart, G. L. ve Wilson, A. P. (2005). Promoting reflective thinking in teachers. California: Corwin Press.
- Taşpınar, B. (2019). Öğretmenlerin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri İle Öğretmen Liderliği Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- TDK. (2014). Türk Dil Kurumu Online Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 02.07.2022 tarihinde edinilmiştir.
- Temel, M. (2021). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bilişsel Kontrol ve Esneklik İle Yansıtıcı Düşünme Becerilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tezci, E., Demirli, C. (Temmuz 2004). Bir Değerlendirme Modeli: Bireysel Gelişim Dosyası, XIII. Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Tunç, Y. (2019). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri İle Öz Yeterlik İnançları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Uras-Başer, M. ve Özel, A. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin iş doyum düzeyleri. e-international journal of educational research. 4(1), 47-62.

- Urhan, İ. (2013). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Yansıtıcı Düşünme İle Öğretmen Öz Yeterlik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Niğde.
- Uysal, İ. Ve Kılıç, A. F. (2022). Normal Dağılım İkilemi. Anadolu Journal of Educational Sciences International, 12(1), 220-248.
- Ülker, M. (2019). Öz Düzenleme ve Yansıtıcı Düşünmenin Matematik Başarısına Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Ünver, G. (2003). Yansıtıcı Düşünme. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Üstün, G. (2011). Sınıf Öğretmenlerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri İle Demokratik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Van Manen, M. (1977). Bilme Yollarını Pratik Olma Yollarıyla Bağlamak. Müfredat Sorgulama, 6, 205-228.
- Wharton, Amy S., Rotolo, Thomas, Bird, Sharon R. Social Context at Work: A Multilevel Analysis of Job Satisfaction , Sociological Forum, Vol. 15, No. 1, 2000.
- Wiggins, J. D. 1984. Personality–Environmental Factors Related to Job Satisfaction of School Counselors. Vocational Guidance Quarterly. c. 33. s. 2: 169–177.
- Wilson, J. ve Jan, L.W. (1993). Thinking for themselves: Developing strategies for reflective learning. Australia: Eleanor Curtain Publishing
- Winitsky, N., Kauchak, D. (1996). Learning to teach: Knowledge development in classroom management. Teaching and Teacher Education, 11(3), 215-227.
- Wisniewski, Wieslaw. The Job Satisfaction of Teachers in Poland, Comparative Education, Volume26, Nos 2/3, 1990.
- Yalçınkaya, M. (2000). *Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumunu*, İzmir: E.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No:2.

- Yıldırım, Ö. (2016). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları İle Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki: Başakşehir ve Küçükçekmece örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, K. & Çolak, R. (2011). Kavramlara Genel Bir Bakış: Kavramların ve Kavram Haritalarının Pedagojik Açıdan İncelenmesi. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 15(1), 185-204.
- Yorulmaz, M. (2006). İlköğretim I. Kademesinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Yansıtıcı Düşünmeye İlişkin Görüş ve Uygulamalarının Değerlendirilmesi.
- Zhongshan, Zhang. Study of Job Satisfaction Among Elementary School Teachers in Shanghai, *Chinese Education and Society*, Vol: 40, No: 5, pp. 40-46, September/October, 2007.
- Zihin Haritalama. 'Zihin Haritalama Nedir?' (2023, 15 Mart). Erişim Adresi: <https://networkokulu.net/mind-mapping-ve-mental-mapping-nedir/>

EKLER



EK 1
ANKET FORMU

Değerli Katılımcılar,

Aşağıda yer alan anket formu Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı'nda yürütülen tezin bir parçası olup Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki başlıklı çalışma için hazırlanmıştır. Toplanan veriler sadece bilimsel çalışma için kullanılacaktır ve verdiğiniz cevaplar size herhangi bir sorumluluk yüklemeyecektir.

Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

İlker YILDIZ

BÖLÜM I

Cinsiyetiniz Kadın Erkek	Yönetici Olarak Kıdem Yılıınız 1-3 Yıl 4-8 Yıl 9-12 Yıl 13-16 Yıl 17-20 Yıl 21 Yıl ve üzeri	Branşınız Fen Bilimleri Sosyal Bilimler Sanat / Spor
Göreviniz Asil Müdür Vekil Müdür Müdür Yardımcısı	Yansıtıcı Düşünme Konusunda Eğitim Aldım Almadım	

BÖLÜM II

Bu bölümde yansıtıcı düşünme eğilimlerinize yönelik ifadeler bulunmaktadır.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Çalıştığım kişiler beni rahatça eleştirebilir.					
Mesleki tecrübelerimi yazıya dökерim.					
Yöneticiliği öğrenirken öğretmenlik branşımın getirdiği avantajlardan yararlanırım.					
Bir akademik yıl ya da dönem bittiğinde genel performansımı sorgularım.					
Yöneticilikte verilen kararların benzerliği çok önemlidir.					
Yöneticiliğim hakkındaki en etkili değerlendirmeyi, üstlerim tarafından verilen teşekkür belgelerinden alırım.					

O günün değerlendirmesini çoğunlukla gece kafamı yastığa koyduğum zaman yaparım.					
Yöneticiliği öğrenmede gözlemin çok önemli olduğunu düşünürüm.					
Öğretmen ve öğrencilerin yaptığı yazılı değerlendirmeler kendimi sorgulamamı sağlar.					
Yürüttüğüm ya da görev aldığım projelerin profesyonel gelişimime çok katkısı oluyor.					
Yöneticiliği deneme yanılma yoluyla öğrendim.					
Katıldığım seminer ya da eğitimlerden en büyük kazanımlarım, diğer okul yöneticileriyle yaptığımız sohbetler sırasındaki paylaşımlarımdır.					
Okulda yaşadığım olayları, problemleri ve kendi eylemlerimi eşimle paylaşıyorum.					
Yüz yüze, telefon ya da e-mail aracılığıyla görüştüğüm bir okul yöneticileri grubum var.					
Tecrübeli okul müdürü/müdür yardımcısı meslektaşlarımdan çok şey öğrenirim.					
Yabancı dil bilmemem farklı kaynaklardan yararlanmamı engeller.					
Yönetim uygulamalarımla ilgili okuldaki çalışanlarla görüş alışverişinde bulunurum.					
Kendimi geliştirme ihtiyacımı, kitaplar ve dergiler okuyarak gideririm.					
İdari kadromla sürekli fikir alışverişi yapmamız, daha eleştirel düşünebilmemi sağlar.					
Okul müdürü/müdür yardımcısı meslektaşlarımla, kimsenin kaygı duymadan konuşabileceği ciddi paylaşım toplantılarına ihtiyaç duyarım.					
Benim yaşımdan küçük ya da büyük birçok okul müdürü/müdür yardımcısı, benden çok şey öğrendiklerini söylerler.					
Anket ya da mülakat tipindeki araştırmalara katılmak, bana kendimi mesleki açıdan sorgulama noktasında yardımcı olur.					
Özel okullarda yöneticilerin profesyonel anlamda daha çok gelişebildiklerini düşünürüm					
Şu ana kadar şahsım adına bakanlık tarafından herhangi bir soruşturma açılmamış olması ve uyarı almamış olmam, iyi bir yönetici olduğumu gösterir.					
Diğer yönetici arkadaşlarıma herhangi bir konuda danışmak yerine, sorunlarımı kendi kendime çözmeye çalışırım.					
Tecrübem arttıkça risk almaya daha çok eğilimli oluyorum.					
Yöneticiler arasındaki yoğun rekabet, onların birbirleriyle paylaşım içine girmelerini engeller.					
Yeniliğe daha açık oldukları için genç okul yöneticileriyle paylaşım girmeyi tercih ederim.					
Farklı ülkelerden yöneticilerin yer aldığı bir forum (e-mail) grubuna üyeyim.					
Bir grup yönetici meslektaşımı düzenli olarak bir araya gelir ve tecrübelerimizi paylaşıyoruz.					
Evrak yükü nedeniyle, uygulamalarımı iyileştirmeye yönelik fikirler geliştirmeye zaman kalmıyor.					

Günün sonunda okuldan çıkmadan önce, o gün yaşadıklarımı düşünür, kararlarım hakkında kendimi değerlendiririm.					
Her yıl daha iyi olabilmek için diğer kurumları sürekli gözlemlerim.					
Eylemlerimi ve uygulamalarımı beraber sürekli sorguladığım, daha iyi bir yönetici olabilmem için beni yönlendiren bir akıl hocam var.					
Yönetici meslektaşlarımla bir araya geldiğim toplantılarda paylaştığımız deneyimlerimiz, gelecekte karşılaşılabileceğimiz durumlara karşı bilgi dağarcığımızı genişletir.					
Eğitim sistemlerinin farklılığından dolayı, yurt dışındaki yöneticilere kıyasla kendi ülkemdeki okul yöneticilerinden daha çok şey öğrenebileceğimi düşünürüm.					
Mesleğimde yıllar geçtikçe toleransım azalma olduğunu düşünürüm.					
İdari kadromla, edindiğimiz tecrübeleri düzenli grup toplantılarında tartışır ve değerlendiririz.					
Olaylar birbirine benzer olsa da onlarla başa çıkarken her durumu farklı değerlendiririm.					
Hangi sektörde olursa olsun, gördüğüm ya da duyduğum güzel uygulamaların kendi okuluma nasıl uyarlanabileceği konusunda sürekli düşünürüm.					
Hizmet içi eğitim ve seminerlerde kendimi değerlendirme imkânı bulurum.					
Verdiğim kararlar sonrasında durum değerlendirmesi yapıp, o durumda başka nasıl davranabileceğimi düşünürüm.					
Yönetici olarak, geçen yıllar içinde zamanla farklılıklara daha ılımlı bakmaya başladım.					
Eğitim sistemimizde okul yöneticilerinin yetkilerinin az ama sorumluluklarının çok olduğunu düşünürüm.					
Velilerden gelen talep ve şikâyetler, nasıl daha iyi olabiliriz konusunda kendimizi sorgulamamızı sağlar.					
Tecrübem sayesinde çeşitli yönetsel kararları, üzerinde düşünmeden yapabilirim.					
Sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere kıyasla, kendilerini geliştirmeye daha açık olduklarını düşünürüm.					
Öğretmenlerle yaptığım dönem sonu değerlendirme görüşmeleri, bana uygulamalarım ve kararlarım hakkında eleştirel dönüt sağlar.					
Uygulamalarım, idari kadroma her zaman “yarın bu koltukta sen oturabilirsin” mesajını verir.					
Tecrübelerimi sık sık değerlendirir ve gelecekteki performanslarım için bu eylemlerimi nasıl geliştirebileceğimi düşünürüm.					
Türkiye’nin farklı bölgelerindeki okul yöneticilerinin bir araya gelebilmesi için daha çok etkinlik yapılması gerektiğini düşünürüm.					
Kendimi farklı mercelerden değerlendirebilmem için, empati kurmanın gerekliliğine inanırım.					
Tüm kararları bakanlıktan beklemenin okul yöneticilerinin alternatifler üretmek için sorgulayıcı düşüncelerini engellediğini düşünüyorum.					

Geçmişteki her türlü hobi, uğraş ve ilgimin şu andaki yöneticiliğime katkılarını görürüm.					
Her sene veya dönem sonunda, o dönem boyunca aldığım notlara bakarak kararlarımı ve uygulamalarımı değerlendiririm.					
Her sene veya dönem sonunda, o dönem boyunca aldığım notlara bakarak kararlarımı ve uygulamalarımı değerlendiririm.					
Belirsizliktense bir konuda herhangi bir karar almış olmayı tercih ederim.					

BÖLÜM III

Bu bölümde mesleki doyumunuza yönelik ifadeler bulunmaktadır.	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
Bir kez daha dünyaya gelsem aynı mesleğe girmek isterim.					
Yaptığım işi önemli ve anlamlı bulurum.					
Mesleğimi başkalarına öneririm.					
“Keşke başka bir iş yapan insan olsam” diye düşünürüm.					
Mesleğim gelişmeme olanak sağlar.					
İşyerime hevesle gelirim.					
İşim ile ilgili yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırım.					
İşyerimde aldığım eğitime uygun bir iş yaparım.					
İşgünü sonunda kendimi mutsuz ve bıkkın hissederim.					
Fırsatını bulduğum an başka bir işe geçmeyi düşünürüm.					
Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünürüm.					
Meslektaşlarımla karşılaştığımda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorarım.					
Mesleki bilgimi artırmak için seminerlere, kongrelere katılırım.					
İşyerinde bazı engeller çalışma isteğimi engeller.					
İşimin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.					
Mesleğimle ilgili yayınları izlerim.					
Mesleğimi yürütürken karşılaştığım engellerle mücadele ederim.					
İşimin ilgilerime uygun olduğunu düşünüyorum.					
Mesleğimi değiştirmeyi düşündüğüm anlar oldu.					
Meslek bilgimi artırmaya yönelik girişimlerde bulunurum.					

Değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

EK
ANKET İZİNİ



T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-60305806-44-60210254
Konu : Anket Çalışması (İlker YILDIZ)

07.10.2022

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 22/09/2022 tarihli ve 2200216645 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi İlker YILDIZ'ın Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER danışmanlığında hazırladığı "Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında yapılması düşünülen anket çalışması ile ilgili alınan Makam Onayı, Komisyon Raporu ve Mühürlü Veri Toplama Araçları yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Ferhat YILMAZ
Millî Eğitim Müdürü

Ek:
1-Makam Onayı (01 Sayfa)
2-Komisyon Raporu (01 Sayfa)
3-Mühürlü Veri Toplama Araçları (11 Sayfa)