



Emrah Danış

<https://orcid.org/0009-0004-9699-4800>

Assistant Principal, Üçtepe Secondary School, Turkey, danisemrah2147@gmail.com

Mehmet Zülküf Tekdemir

<https://orcid.org/0009-0000-1885-8492>

Teacher, Ergani Arif Biçen Primary School, Turkey, tekdemirz@hotmail.com

Pelin Saylan

<https://orcid.org/0009-0004-0326-7488>

Assistant Principal, Celile Öner Secondary School, Turkey, syln5411@gmail.com

Soner Pehlivan

<https://orcid.org/0009-0001-2907-3583>

Principal, Ahmet Şimşek Secondary School, Turkey, sonerpehlivan33@hotmail.com

Serkan Danacı

<https://orcid.org/0009-0001-5053-9288>

Principal, İmadettin Levent Primary School, Turkey, s_danaci@hotmail.com

Bircan Gürhan

<https://orcid.org/0009-0006-4337-1188>

Principal, Prof.Dr. Fuat Sezgin kindergarten School, Turkey, gurhanbircan@gmail.com

Gülcan Arslan

<https://orcid.org/0009-0001-8926-3493>

Teacher, Hançerli Primary School, Turkey, gulcandnc24@gmail.com

Rıdvan Çakar

<https://orcid.org/0009-0005-2182-6674>

Teacher, Ergani sultan Abdülhamid han Anadolu High School, Turkey, ridvanckr21@gmail.com

Atıf Künyesi | Citation Info

Danış, E., Tekdemir, M., Z., Saylan, P., Pehlivan, S., Danacı, S., Gürhan, B., Arslan, G. ve Çakar, R., (2023). İlköğretimde Çalışan Okul Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Tigin Analitik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 126-137.

**İlköğretimde Çalışan Okul Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin
Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi**

Öz

Bu çalışmada ilköğretimde çalışan okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin bazı değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında

Diyarbakır merkez ilçelerinde çalışan 1879 yöneticiden oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfi örnekleme yoluyla ile belirlenen 180 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri Bass ve Avolio (1997) tarafından geliştirilen Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği”, “Dönüşümcü Liderliği” belirleyen 20, “Etkileşimci Liderliği” belirleyen 16, “Liderlik Davranışlarının Sonuçlarını” belirleyen 9 olmak üzere üç boyut ve toplam 45 maddeden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi, ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; yöneticilerin liderlik özelliklerine sahip olma düzeylerinin yöneticilerin cinsiyetlerine, mesleki kıdemine ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticisi, eğitim, liderlik, okul, dönüşümcü liderlik

Investigation of Leadership Characteristics of Primary School Administrators According to Some Variables

Abstract

The aim of this study is to examine the leadership characteristics of school administrators working in primary education according to some variables. The population of the study consists of 1879 administrators working in the central districts of Diyarbakır in the 2022-2023 academic year. The sample of the study consists of 180 administrators determined by random sampling from the population. The "Multifactor Leadership Scale" developed by Bass and Avolio (1997) and adapted into Turkish by Cemaloğlu (2007) consists of three dimensions and a total of 45 items: 20 items determining "Transformational Leadership", 16 items determining "Interactionist Leadership" and 9 items determining "Results of Leadership Behaviours". In the analysis of the research data; arithmetic mean, standard deviation, frequency and percentage values were calculated. In addition, t-test and ANOVA test were used in the research. As a result of the analyses, it was seen that the level of having leadership characteristics of the administrators did not differ significantly according to the gender, professional seniority and educational status of the administrators.

Keywords: School administrator, education, leadership, school, transformational leadership

Giriş

Eğitimin, XXI. yüzyıla gelindiğinde kalkınma çabalarında veya daha zengin ve refah içinde bir ülke olma hedefine varmak amacı dâhilinde sürdürülen uğraşlarda, önemli ve işlevsel araç haline geldiği görülmektedir (Gedikoğlu, 2005, s. 69). Ülkemizi gelişmişlik düzeyi ve ilerleme çabalarına uygun bir düzeyde bulundurmak amacıyla, eğitim sistemimizin yeniden yapılandırılmasında, planlanmasında duyarlı davranmanın gerekliliği açıktır (Yalçınkaya,

2002, s. 109). Eğitimin planlanıp programlandığı ve uygulandığı yerler okullardır. Okulların fonksiyonlarını yerine getirebilmeleri için iyi yönetilmeleri gerekir. Okulların, işlevlerini en verimli bir şekilde yerine getirebilmesi ve hedeflenen amaçlara ulaşabilmesi için lider özelliklerine haiz yöneticilere sahip olmasından geçer (Küçük, 2008, s.1). Eğitim sistemimiz gençliğimizi, toplumumuzu olumlu her tür değişime hazırlayacak ve bunu gerçekleştirebilecek etkili eğitim/okul liderlerine gereksinim duymaktadır (Yalçınkaya, 2002, s. 111). Çünkü etkili okul liderliğinin öğrencinin öğrenmesi üzerinde önemli bir etkisi vardır (Leithwood, Harris ve Hopkins, 2008, s. 4). Etkili bir iletişim yeteneği olan, liderlik özelliği taşıyan, anadilini güzel ve doğru kullanan, kapsamlı insan bilgisine sahip, felsefe-matematik-uygarlık tarihi eğitimi almış, bilgiyi yönetebilen, iletişim teknolojisini bilen, beden ve ruhen sağlıklı, eğitime inanan yöneticiler okullarını başarıya ulaştıracak çağdaş okul yöneticilerinin özellikleridir (Açıkalın, 1998). Gelişen ve değişen şartlara göre de okul yöneticilerinin bilgi ve becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Çetin, 2016). İnsanı istenilen biçimde işlemek ve değiştirmek için örgütlenen okulu başarıya ulaştıracak okul yöneticilerinin görevlendirilmesi de önem arz etmektedir (Akçadağ, 2018). Ülkemizde okul yöneticileri görevlendirilirken başarılı olmanın koşullarından biri olan isteklilik ön şart olarak belirlenmiştir. Görevlendirilen okul yöneticilerinin, yönetme güçlerini liderlik güçleri ile desteklemeleri gerekmektedir (Şişman, 2014). Lider (leader), liderlik (leadership), liderlik etmek (lead), “yol” ya da “yön” anlamına gelen “lead” kökünden türemiştir (Adair, 2005; akt. Zel, 2011). Lider ve liderlik, antikçağ, eski Yunan ve Roma dönemlerinden itibaren heyecanla çalışılan bir konu olmuştur (Barutçugil, 2014). 14. yüzyıldan itibaren akademik anlamda dünya literatürüne giren liderlik sözcüğü 20. ve 21. yüzyılda önemini daha da artırmıştır (Stogdill, 1974; akt. Zel, 2011). Liderlik kavramı genel olarak var olan örgütsel gaye ve hedefler çerçevesinde bir grup insanı toplama ve bu hedeflere ulaşma yolunda grubu harekete geçirmeyi, etkilemeyi sağlayan bilgi ve becerilerin tamamını ifade etmektedir (Can, 2018; Zel, 2011). Hızla çoğalan ve yenilenen bilgi, liderlerin taşıması gereken özellikleri de etkilemektedir. Liderler, yaşadıkları çağın getirdiği niteliklerle kendini donatmalı ve geliştirmelidir (Bakan, 2008). Liderlik gruba hükmetmek ya da emretmek değil; grubu ortak amaçlara ulaşmaları için ortak hareket etmeye motive etmek demektir. Liderler grubun ortak amaçlara ulaşabilmesi için grup üyelerinin motivasyonunu artırmalı, üyelere destek olmalı ve grup üyelerine tecrübelerinden faydalanabilecekleri fırsatlar yaratmalıdır (Karakoç, 2010). Eğitim kurumlarında sergilenecek olumlu liderlik davranışları, özellikle XXI. yüzyıl’da yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda, eğitim kurumlarının dönüşmesi, dönüşürken de gelişmesi ve beklentileri karşılayabilmeleri adına büyük önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalarda, eğitim kurumlarında bu dönüşümü sağlamanın en başta okul yöneticilerinin sorumluluğu olduğu ve okul yöneticilerinin bu süreçteki tutumlarının,

öğretmenlerin örgüt hedef ve amaçlarına ulaşmasında ve istenen performansı göstermesinde büyük önem taşıdığı ifade edilmiştir (Karakoç, 2010). Türkiye’de özellikle son 20 yılda, dönemin ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına eğitim alanında çeşitli adımlar atılmıştır. Zorunlu eğitimin 4+4+4 şeklinde 12 yıla çıkarılması, dershanelerin kapatılması, kurumlar arasındaki geçiş sürecinde uygulanan sınavlar üzerindeki değişiklikler, yeni üniversitelerin kurulması bunlardan sadece birkaçıdır. Yine teknolojinin hızlı gelişimine eğitim kurumlarında uyum sağlayabilmek ve bu gelişmelerden yararlanabilmek adına Fatih Projesi gibi çeşitli projeler hayata geçirilmiştir. Çoban (2016), bu çalışmaların genel amacının eğitim kurumlarını çağın gereklerine göre düzenlemek ve eğitim kurumlarından beklenen verimin alınmasını sağlamak olduğunu ifade etmiştir. Bu tür girişimlerden istenen verimlerin alınabilmesinde ise en büyük görev ve sorumluluğun okul yöneticilerine düştüğü değerlendirilmiştir (Şişman, 2002). Erdoğan (2011) bu durumu; yapılan bu değişiklikleri benimseyip, kendilerini bu değişimlere göre geliştirip beraber çalıştıkları öğretmenleri bu değişimlerin gerekleri konusunda motive etmek, okul yöneticilerinin başlıca görevidir şeklinde dile getirmiştir. Bir diğer deyişle okul yöneticileri, bu faaliyetlerin içselleştirilip onlardan gerekli verimin alınmasına yönelik liderlik davranışları gösteremezlerse, yapılan düzenlemelerden gerekli verimin alınması konusunda başarısızlık kaçınılmazdır. Tüm buradan hareketle değişen ve gelişen dünyamız için böylesine önem arz eden bir konuyu birtakım değişkenlere göre incelemek eğitim kurumlarında birçok problemin çözümüne ışık olacağı öngörülmektedir. Bu çalışmanın amacı ilköğretimde çalışan okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin bazı değişkenlere göre incelenmesidir. Ayrıca değişkenler açısından yöneticilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem değişkenleri arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu araştırmanın problem cümlesini ise “ilköğretimde çalışan okul yöneticilerinin liderlik özellikleri değişkenler arasında ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır. “Bu ilişki “Cinsiyet”, “Eğitim Durumu” ve “Mesleki Kıdem” değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Yöntemi

İlköğretimde çalışan okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin bazı değişkenlere göre incelenmesidir. Bazı değişkenlere göre tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 1999). İlişkisel tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Can, 2014).

2.2. Veri Toplama Araçları

a. Demografik Bilgiler Formu: Yöneticilere ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu gibi özellikler yer almaktadır.

b. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği: Bass ve Avolio (1997) tarafından geliştirilen Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği”, “Dönüşümcü Liderliği” belirleyen 20, “Etkileşimci Liderliği” belirleyen 16, “Liderlik Davranışlarının Sonuçlarını” belirleyen 9 olmak üzere üç boyut ve toplam 45 maddeden oluşmaktadır. Dönüşümcü liderlik boyutu da kendi içinde idealleştirilmiş etki (davranış), idealleştirilmiş etki (atfedilen), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım, bireysel destek olmak üzere beş alt boyuttan, işlemci liderlik boyutu; koşullu ödül, istisnalarla yönetim (aktif), istisnalarla yönetim (pasif), laissez-faire olmak üzere dört alt boyuttan, son boyut olan liderlik davranış sonuçları boyutu ise ekstra çaba, etkililik ve doyum olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyut, alt boyutları ve madde sayılarına ilişkin bilgiler Tablo 3.1’inde verilmiştir.

Tablo 1. Çok faktörlü liderlik ölçeğinin boyut ve maddelerine ilişkin bilgiler

Liderlik Stilleri	Boyutlar	Maddeler
1.Dönüşümcü liderlik	İdealleştirilmiş etki (davranış)	6,14,23,24
	İdealleştirilmiş etki (atfedilen)	10,18,21,25
	Telkinle güdüleme	9,13,26,36
	Entelektüel uyarım	2,8,30,32
	Bireysel destek	15,19,29,31
2.İşlemci liderlik	Koşullu ödül	1,11,16,35
	İstisnalarla yönetim (aktif)	4,22,24,27
	İstisnalarla yönetim (pasif)	3,12,17,20
	Laissez-faire liderlik	5,7,28,33
3.Liderlik davranış sonuçları	Ekstra çaba	39,42,44
	Etkililik	37,40,43,45
	Doyum	38,41

“Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği” 5’ li likert tipinde derecelendirilmiş olup ölçek maddeleri; Hiçbir zaman (1), Seyrek olarak (2), Bazen (3), Sıklıkla (4) ve Her zaman (5) olarak puanlandırılmıştır. Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin boyutlarına ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları; “Dönüşümcü liderlik” boyutunun, idealleştirilmiş etki (atfedilen) alt boyutu için 0,87, idealleştirilmiş etki (davranış) , alt boyutu

için 0,57, telkinle güdüleme alt boyutu için 0,86, entelektüel uyarım alt boyutu için 0,85, bireysel destek alt boyutu için 0,83 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin bir diğer boyutu olan “işlemci liderlik” stilinin, koşullu ödül alt boyutu için 0,87, istisnalarla yönetim (aktif) alt boyutu için 0,52, istisnalarla yönetim (pasif) alt boyutu için 0,36, laissez-faire liderlik alt boyutu için 0,59 ve son olarak “sonuçlar” boyutunun, “ekstra çaba” alt boyutu için 0,90, etkililik alt boyutu için 0,85, doyum alt boyutu için 0,87 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0,90’ olarak hesaplanmıştır.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim öğretim yılında Diyarbakır Merkez ilçesinde görev yapan 1879 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfi örnekleme yoluyla ile belirlenen 180 yöneticiden oluşmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

	Grup	n	%
1.Cinsiyet	Kadın	100	55,5
	Erkek	80	44,5
5. Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	55	30,0
	6-10 Yıl	60	33,0
	11-15 Yıl	45	22,0
	16-20 Yıl	20	15,0
6. Eğitim Durumu	Lisans	150	75,0
	Yüksek lisans	30	25,0
Toplam		180	100.0

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS- 22.0 programına aktarıldıktan sonra verilerin normalliğine ilişkin analizler yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde: aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

3. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde alt amaçlara göre araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Yöneticilerin liderlik özelliklerinin alt boyutlarına sahip olma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların çok faktörlü liderlik özelliklerine ilişkin betimsel istatistik sonuçları

Çok Faktörlü Liderlik Stilleri	n	Ort.	SS	Min.	Max.
Dönüşümcü Liderlik	180	79,09	13,03	44,0	100,00
İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	180	17,25	2,23	6,00	20,00
İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	180	16,36	3,02	7,00	20,00
Telkinle Güdüleme	180	14,38	3,00	7,00	20,00
Entelektüel Uyarım	180	16,44	2,33	8,00	20,00
Bireysel Destek	180	14,66	2,45	8,00	20,00
İşlemci Liderlik	180	52,06	10,61	24,00	60,00
Koşullu Ödül	180	12,14	3,08	7,00	15,00
İstisnalarla Yönetim (Aktif)	180	15,25	3,32	7,00	15,00
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	180	12,55	3,99	5,00	15,00
Laissez Faire	180	12,66	3,99	5,00	15,00
Liderlik Davranış Sonuçları	180	33,15	7,57	14,00	60,00
Ekstra Çaba	180	14,78	2,02	5,00	20,00
Etkililik	180	16,63	3,10	6,00	20,00
Doyum	180	11,74	2,45	3,00	20,00

Tablo 3 incelendiğinde, yöneticilerin liderlik özelliklerinin alt boyutlarından dönüşümcü liderlik boyutunun ortalama değeri ile ilgili ($\bar{x}=79,09$) olarak bulunmuştur. Katılımcılar yöneticilerin “dönüşümcü liderlik” boyut algısı diğerlerine göre daha yüksektir. Standart sapma ise ($Ss=13,03$) olarak saptanmıştır. Yöneticilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkeni açısından fark olup olmadığını değerlendirmek için gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Yöneticilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi sonuçları

	Cinsiyet	n	S.O.	S.T.	U	z	p
Dönüşümcü Liderlik	Kadın	100	91,28	1785,00	1897,000	-0,147	0,93
	Erkek	80	87,99	15587,00			
	Toplam	180					
İşlemci Liderlik	Kadın	100	91,00	1745,00	1636,500	-1,166	0,34
	Erkek	80	82,00	19987,00			
	Toplam	180					
Liderlik	Kadın	100	78,23	1696,00	1741,000	-1,417	0,22

Davranış	Erkek	80	90,55	17536,00
Sonuç	Toplam	180		

Tablo 4 incelendiğinde yöneticilerin liderlik özelliklerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. İncelendiğinde yöneticilerin liderlik davranış sonuçlarının ($U_{(1360,000)}=-1,478$; $p>0,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak değişmediği saptanmıştır. Yöneticilerin liderlik özelliklerin mesleki kıdem açısından fark olup olmadığını değerlendirmek için gerçekleştirilen ANOVA sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Yöneticilerin liderlik özelliklerinin mesleki kıdemine ilişkin ANOVA sonuçları

	Mesleki Kıdem	n	S.O.	χ^2	sd	p	Anlamlı fark (Mann Whitney- U Testi)
Dönüşümcü	1-5 Yıl	55	91,22	4,589	3	0,26	--
Liderlik	6-10 Yıl	60	76,00				
	11-15 Yıl	45	92,00				
	16-20 Yıl	20	91,41				
	Toplam	180					
İşlemci	1-5 Yıl	55	95,2	4,696	3	0,36	--
Liderlik	6-10 Yıl	60	81,85				
	11-15 Yıl	45	89,42				
	16-20 Yıl	20	82,29				
	Toplam	180					
Liderlik Davranış	1-5 Yıl	55	89,77	4,748	3	0,32	--
Sonuç	6-10 Yıl	60	95,12				
	11-15 Yıl	45	97,33				
	16-20 Yıl	20	94,99				
	Toplam	180					

Tablo 5 incelendiğinde, yöneticilerin liderlik özelliklerinin dönüşümcü liderlik [$\chi^2_{(3)}=4,589$; $p>0,05$], işlemci liderlik [$\chi^2_{(3)}=4,696$; $p>0,05$] ve liderlik davranış sonuçlarının [$\chi^2_{(3)}=4,478$; $p>0,05$] mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak değişmediği görülmektedir. Yöneticilerin liderlik özelliklerin eğitim durumları açısından fark olup olmadığını değerlendirmek için gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 6’ da verilmiştir.

Tablo 6. Yöneticilerin liderlik özelliklerinin eğitim durum değişkenine ilişkin t-testi testi sonuçları

	Eğitim	n	S.O.	S.T.	U	z	p
Dönüşümcü	Lisans	150	91,26	149,00	899,000	-0,287	0,69
Liderlik	Lisansüstü	30	93,45	1636,00			
	Toplam	180					
İşlemci	Lisans	150	91,00	1474,,00	921,000	-1,002	0,41
Liderlik	Lisansüstü	30	99,00	1784,0			
	Toplam	180					
Liderlik	Lisans	150	89,78	1473,00	878,000	-1,014	0,32
Davranış Sonuç	Lisansüstü	30	91,00	1269,00			
	Toplam	180					

Tablo 6. incelendiğinde yöneticilerin liderlik özelliklerinin dönüşümcü liderlik stilleri ($U_{(960,500)}=-0,287$; $p>0,05$), işlemci liderlik stilleri ($U_{(833,500)}=-1,002$; $p>0,05$), ve liderlik davranış sonuçlarının ($U_{(824,500)}=-1,014$; $p>0,05$) eğitim durumu değişkenine göre anlamlı olarak değişmediği görülmektedir.

Sonuç

Bu araştırma nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüş, 180 yöneticiye ulaşılmış, yöneticilerin liderlik özellikleri incelenmiştir. Yöneticilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumu gibi farklı değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmanın ilk bulgularına göre yöneticilerin liderlik özelliklerinin “orta” seviye gerçekleşmiştir. Araştırmada yöneticilerin cinsiyetine göre liderlik özelliklerinin düzeyleri incelendiğinde, erkek yöneticilerin liderlik özelliklerinin puanları kadın yöneticilerin liderlik özelliklerinin puanlarından anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır. Erdoğan (2011) yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin liderlik algılarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yine Özen (2019), liderlik genel puanında fark olmasa da, devam bağlılığı boyutunda kadınların bağlılık algılarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Canbaz (2011) ve Altıntaş (2020) ise, öğretmenlerin liderlik üzerinde cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılığa sebep olmadığını belirtmişlerdir. Araştırma bulguları literatür ile benzerlik göstermektedir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre yöneticilerin liderlik özelliklerinin göre mesleki kıdem düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Benzer olarak Canbaz (2011), yaptığı çalışmada mesleki kıdem değişkeninin liderlik toplam puanı üzerinde anlamlı farklılıklara sebep olmadığını belirtmiştir. Alanyazında farklı sonuçlara rastlamak mümkündür. Bunlardan Çetin’in (2018) yaptığı çalışmada, 13 yıl ve üstü kıdemi olan

çalışanların liderlik ortalamalarının en yüksek olduğu görülmüştür. Son bulguda ise yöneticilerin liderlik özelliklerine sahip olma düzeylerinin, eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği görülmüştür. Eğitim durumu değişkenine göre yöneticilerin liderlik özellikleri değerlendirildiğinde, alanyazında genel olarak eğitim seviyesi arttıkça liderlik özelliklerinin yükseleceği yönünde bir algı vardır. Bu algının sebebi, gerek farkındalık ve eleştirel bakma seviyesinin artması, gerekse yöneticilerin lisansüstü eğitimleriyle birlikte daha akademik yönetim tarzını benimsemesi olduğu düşünülebilir. Oğuz (2011) ise araştırmasında öğretmenlerin dönüşümcü liderlik boyutuna ilişkin algılarının, eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını diğer boyutlarda ise herhangi bir farkın olmadığını belirlemiştir. Tüm bu verilerden elde edilen sonuçlar yöneticilerin liderlik özelliklerinin demokratik değişkenler açısından farklılık arz etmediği görülmektedir. Araştırma sonucunda şu öneriler geliştirilmiştir; Alanda yapılan benzer araştırmalardan yola çıkılarak yeni bir liderlik ölçeği geliştirilebilir. Araştırma sonuçları okullarda düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinde paylaşılabilir. Bu çalışma yönetici algılarına göre şekillenmiştir. Öğretmen algılarını da içeren daha kapsamlı bir çalışma yapılması alana katkı sağlayacaktır. Liderlik tarzları ile okullardaki yönetici tipleri arasındaki ilişki incelenebilir.

Kaynaklar

- Açıkalm, A. (1998). *Toplumsal Kuramsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Pegem Yayıncılık.
- Adair, J. (2005). *Kıskırtıcı liderlik – Inspiring leadership*. (Çev. P. Ozaner). Alteo Yayıncılık.
- Akçadağ, T. (2018). *İyi Öğretmen Doğru Okul*. Anı Yayıncılık.
- Altıntaş, D. (2020). *Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İletişim Sektöründe Bir Araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Altınbaş Üniversitesi.
- Bakan, İ. (2008). Örgüt Kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algılamalar İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 13-40.
- Barutçugil, İ. (2014). *Liderlik*. Kariyer Yayıncılık.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications* (3.bs.). The Free Press.
- Bo, Y. (2013). The influence study of transformational leadership in university on teachers' organizational commitment: the construction and verification of a theoretical model. *Canadian Social Science*, 9 (4), 126-137.
- Can, H., Azizoğlu Ö. A., ve Aydın E. M. (2011). *Organizasyon ve Yönetim*. (8. b.). Siyasal Kitabevi.

- Can, N. (2018). Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Pegem Akademi.
- Canbaz, F., (2019). *Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Bolu- Merkez Ortaöğretim Örneği)*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant Baysal Üniversitesi.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 73-114.
- Çetin, M. M., (2018). *Dönüşümcü Liderlik Üzerine Bir Analiz: Bankacılık Sektöründe Çalışanların Liderlik Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Çetin, Y. E. (2016). *Temel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Liderlik Becerilerinin İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi]. Yök Tez.
- Çoban, Ö. (2016). *Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Yöneticilerinin Örgütsel Değişimi Yönetme Yeterlikleri İle Stratejik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Erdoğruca, P. (2011). *Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa Birliği sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 66-80.
- Karakoç, R. (2010). *Okul Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Sürecini Etkili Kullanabilme Becerileri İle Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki Ankara ili örneği* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Yök Tez.
- Küçük, M. (2008). *Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Örgüt İklimi Üzerine ve Eğitimcilerin Performansına Etkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D.L. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28, 27 - 42.
- Oğuz, E., (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 377-403.
- Özen, S., (2019). *Çağdaş Yönetim Anlayışında Çalışanların Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Şişman, M. (2007). *Eğitim Bilimine Giriş*. Pegem.
- Şişman, M. (2014). *Öğretim Liderliği*. (5. bs.). Pegem Akademi.
- Yalçınkaya, M. (2002). Çağdaş Okulda Etkili Liderlik. *Ege Eğitim Dergisi*, 1 (2), 109- 119.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*. Nobel Akademik Yayıncılık.