



Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş tarihi |Received:10.10.2023

Kabul tarihi |Accepted: 13.12. 2023

Yayın tarihi |Published:15.12.2023

Karaman Karaalp

<https://orcid.org/0009-0001-8018-9119>

Assistant Principal, Sarıbuğday Primary School, Turkey, krmnkrp@gmail.com

Jiyan Fidan

<https://orcid.org/00009-0000-3465-3905>

Teacher, Primary School, Turkey, j_fidan@hotmail.com

Hüseyin Dincerler

<https://orcid.org/0009-0006-6986-5450>

Principal, Vatan Secondary School, Turkey, 27.huseyin@windowslive.com

Cemil Cetiner

<https://orcid.org/0009-0001-5222-9339>

Teacher, Tellikaya Secondary School, Türkiye, cemilcetiner8@gmail.com

Serdar Yiğit

<https://orcid.org/0009-0007-5335-4629>

Assistant Principal, Borsa İstanbul Fen High School, Turkey, skndz21@gmail.com

Murat Bilgiseven

<https://orcid.org/0009-0000-1636-0439>

Principal, Konurtepe Primary School, Turkey, muratbilgiseven1@gmail.com

Cemal Ekin

<https://orcid.org/0009-0009-7662-6134>

Teacher, Said paşa Primary School, Turkey, cemal.ekin.2145@gmail.com

Fatma Bilen

<https://orcid.org/0009-0006-4289-2563>

Teacher, Gazi Primary School, Turkey, Fatma6666667777777@gmail.com

Atıf Künyesi | Citation Info

Karaalp, K., Fidan, J., Dincerler, H., Çetiner, C., Yiğit, S., Bilgiseven, M., Ekin, C. ve Bilen, F., (2023). Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Tigin Analitik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 269-277.

**Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışları İle İş Doyumu
Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Öz

Bu araştırmanın amacı, eğitim kurumlarında çalışan okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ili merkez ilçelerinde görev yapan 728 yöneticiden oluşmaktadır.

Araştırmanın örnekleme ise evrenden tesadüfî örnekleme yoluyla belirlenen 150 yöneticiden oluşmaktadır. Bu çalışmada 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilerek, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan "İş Tatmin Ölçeği" ile Yıldırım (2001) tarafından yerli ve yabancı kaynaklar incelenerek geliştirilen 'Kültürel Liderlik ölçeği' kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri, t-testi ve ANOVA hesaplanmıştır. Ayrıca kültürel liderlik algı düzeyleri ile iş doyumu algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; okul müdürlerin kültürel liderlik davranışları ile iş tatmin tutumlarının cinsiyet, yaş ve kadro değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür. Aynı zamanda müdürlerin kültürel liderlik davranışlarının ile iş tatmini arasında 0,03 seviyesinde pozitif yönlü (0,617) kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Müdür, Kültürel liderlik, Okul, İş Tatmini

Investigation of the Relationship between Cultural Leadership Behaviours of School Principals and Job Satisfaction

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between cultural leadership behaviours of school principals working in educational institutions and job satisfaction. The population of the study consists of 728 administrators working in the central districts of Diyarbakır province in the 2021-2022 academic year. The sample of the study consists of 150 administrators determined by random sampling from the population. In this study, the "Job Satisfaction Scale" developed by Weiss et al. in 1967, translated into Turkish by Baycan in 1985 and validity and reliability studies were conducted, and the "Cultural Leadership Scale" developed by Yıldırım (2001) by examining domestic and foreign sources were used. In the analysis of the research data; arithmetic mean, standard deviation, frequency, percentage values, t-test and ANOVA were calculated. In addition, correlation analysis was used to determine the relationship between cultural leadership perception levels and job satisfaction perception levels. As a result of the analyses, it was seen that cultural leadership behaviours and job satisfaction attitudes of school principals differed significantly according to gender, age and tenure variables. At the same time, it was determined that there was a strong positive relationship (0,617) between principals' cultural leadership behaviours and job satisfaction at 0,03 level.

Keywords: Education, Principal, Cultural leadership, School, Job satisfaction

Giriş

Bir ülkenin kalkınması için gerekli olan şartlardan biri olan eğitim seviyesinin yükselmesi eğitimin verildiği okullarda sağlanabilir. Eğitim kurumlarında yetişen bireyler, ülkenin geleceğinde söz sahibi olabilir ve çok önemli görevlerde bulunabilirler. Bu kişilerin yetişmelerinde en önemli rol şüphesiz okullarıdır. Bu bireylerin yetişmesinde etkili olan başarılı okullar, tıpkı başarılı bir şirket gibi iyi bir yönetime ihtiyaç duymakta ve iyi bir lider, yani okul yöneticisi tarafından yönetilmektedir (Özlem, 2023, s. 1). Gelecekte ülkenin

gelişmesinde, kalkınmasında büyük öneme sahip olan gençlerin yetiştirilmesinde öğretmenler ve okul yöneticileri, öğrencilerin başarılı olmasında en önemli etkenlerden biri olarak tanımlanmaktadır. Eğitim yöneticilerinin liderlik tarzları iş doyumlarını ve okul ortamını yakından etkilemekte ve olumlu ya da olumsuz etkilerinin yansımaları ise okulda fazlaca hissedilmektedir (Açıklar, 2021). Yine okulların başarısı üzerine yapılan çalışmalar, okul yöneticilerinin liderlik ve davranışlarının başarı üzerinde önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir (Taşçı, 2022).

Bir eğitim örgütü olan okulun kendi yönetiminden, işleyişinden, kurum çalışanları ve liderlerinden kaynaklı bir iklimi ve kültürü vardır. Okul müdürleri, konumları gereği, okuldaki kültüre liderlik etme, o kültürü yönetme ve desteklemekle sorumludurlar (Çelikten, 2006). Bu durum kimi zaman kurumun başarısına büyük bir katkı sağlarken kimi zaman tam tersi bir durum yaratmaktadır. Okullarının gösterecekleri başarı ya da başarısızlıklarda, okulun kültür ve ikliminde doğrudan etkisi olan okul müdürünün liderlik özellikleri ön plana çıkmaktadır. İyi bir lider, başarılı ve iyi bir kurum oluşturabilirken, tam tersi bir lider olumsuzluklara sebebiyet verebilecektir (Mücevher, 2023). Kültürün bir topluluğun ortak değerleri olduğunu düşünürsek, liderin kendi başına bir kültür oluşturmasının mümkün olmadığını ifade edilebilir. Ancak özellikle liderlik özellikleri düşünüldüğünde, liderin bir kültür oluşturabilmesi mümkün görülmektedir. Okul yöneticilerinin, okulları yönetirken kullanacakları liderlik davranışını etkileyen pek çok değişken vardır. En önemli değişkenlerden biri olan kültür belli bir çerçevede tartışılabilir ve farklı şekilde anlatılabilir (Sağban, 2011). Schein (2004) kültürü, örgütteki üyeler tarafından paylaşılan, bilinçsiz bir şekilde işleyen ve örgütün kendisine ve çevresine ilişkin görüşünü tanımlayan temel varsayımlar ve inançlar olduğunu söylemiştir. Bu açıdan kültürün aynı zamanda yaşayan ve gelişen; içinde bulunduğu topluluğa göre farklılık gösteren bir kavram olduğu söylenebilir. Okul yöneticileri de buldukları konum gereği okul kültürünü şekillendiren en önemli aktörlerdir. Yine okul yöneticilerinin okuldaki kültürü anlamaları için okulda nasıl bir kültürün baskın olduğunu anlamaları önemlidir. Kültür bir lider tarafından oluşturulup yönetilebilir ve kontrol etmede bir araç olarak kullanılabilir (Geylani, 2013). Özellikle yönetim bilimcilerin görüşü kültürün ve iklimin yönetilebileceği yönündedir. Bu görüş göz önünde bulundurulduğunda kültürün öğeleri değiştirilebileceği, iklimin kontrol edilebileceği ve özelliklerinde de yönetilebileceği söylenebilir (Maya, 2017). Okul yöneticileri bu özellikleri ile okulun ne tür bir kültür ve iklime sahip olacağına, var olan kültürü yönetebileceği kanısına varılabilir Okulun kültürel durumlarını üstlendiği kişi tam anlamıyla yerine getirilmesinde başlıca sorumlu olan okul yöneticisi, davranışlara yön vererek örgüt içi etkileşim, işbirliği, verimlilik, güdülenme ve başarı üzerinde etkin bir rol oynar (Geylani, 2013).

Yönetici olgusunun yerini liderliğin almaya başladığı çağdaş eğitim yaklaşımlarında, eğitim öğretim süreçlerinin doğru biçimde işleminde vazgeçilmez unsurlardan olan yöneticilerin yönetme işine karşı geliştirdikleri duygu durumları okul kültürü bağlamında ele alınması gereken önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. İş doyum kavramının devreye girdiği bu noktada, işte geçirdikleri süre boyunca fiziksel, duygusal ve sosyal anlamda kendini maddi ve manevi olarak doyurabildiğini hissedebilmek kişinin iş doyumunu yaşadığının göstergesidir (Balkar, 2015). Dolayısıyla yöneticilerin oluşturdukları nitelikli ve güçlü kültürlü bir eğitim ortamında tüm eğitim paydaşlarının iş doyumunu yaşamalarına hem de öğretimin niteliğinin yükselmesinde etkili olduğu ileri sürülebilir. Eğitimcilerin verimli bir biçimde öğretim işini gerçekleştirebileceği güçlü kültürlü okul, işgörelere motivasyon sağlayarak iş doyum düzeyini de olumlu yönde etkileyebilir. Dolayısıyla çalışanların içinde kültürel liderlik davranışlarının ve iş doyumunda görülen azalmalar gerek örgüt gerekse çalışanlar açısından maddi ve manevi kayıplara yol açtığı düşünülebilir. Gerek ekonomik açıdan gerekse örgütlerin en değerli varlığı olan insan kaynağı açısından bu denli önemli olan bu konu çalışma konusu edinilmesine değer bulunmuştur. Bu araştırmanın amacı eğitim kurumlarında çalışan okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile iş doyum arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın alt problemleri;

- Yöneticilerin kültürel liderlik davranışlarının; cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

- Yöneticilerin iş doyum düzeylerinin; cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

- Yöneticilerin kültürel liderlik davranışları ile iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.Yöntem

1.1. Araştırmanın Türü

İlköğretim okullarında çalışan müdürlerin kültürel liderlik davranışları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ve her iki değişkenin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmada “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmanın konusu olan olaylar, bireyler veya nesnelere olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme veya etkileme çabası içine girilmez (Büyüköztürk, 2007).

1.2. Veri Toplama Araçları

a. Demografik Bilgiler Formu: Müdürlere ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; cinsiyet, yaş ve kadro durumu gibi özellikler yer almaktadır.

b. Kültürel Liderlik Ölçeği: Yıldırım (2001) tarafından yerli ve yabancı kaynaklar incelenerek geliştirilen ‘Kültürel Liderlik ölçeği’ 21 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Yıldırım (2001) tarafından 28 madde analiz ve iç tutarlılık sayısı (Cronbach’s alpha) istatistiksel işlemleri sonucunda Cronbach’s alpha değeri.88 bulunmuştur. Bu araştırmada geçerliliği ve güvenilirliği yapılan ölçekte iç tutarlılık sayısı (Cronbach’s alpha) .96 olarak bulunmuştur. Likert tipi ölçek beşli derecelendirme ile hazırlanmıştır.

c. İş Doyumu Ölçeği: 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilerek, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. 20 madde farklı iş boyutuna bağlı olarak bireysel iş doyumunu veya tatminsizliğini ölçmeye yarayan İş Doyum Ölçeği 5’li likert tipi bir ölçektir ve Cronbach Alpha katsayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır. Ölçek puanlamasında, “Hiç memnun değilim” 1 puan; “Memnun değilim” 2 puan; “Kararsızım” 3 puan; “Memnunum” 4 puan; “Çok memnunum” 5 puan olarak değerlendirilmektedir ve ters soru bulunmamaktadır. Ölçek içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin puanlarını vermektedir. Ölçek sonuçlarına göre, alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20’dir. 25 puanın altı düşük iş tatminini, 26 ile 74 puan arası normal iş tatminini, 75 ve üzerindeki puan ise yüksek iş tatminini ifade etmektedir (Yaşan vd., 2008).

1.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Diyarbakır merkez ilçelerinde görev yapan 728 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfî örnekleme yoluyla ile belirlenen 150 yöneticiden oluşmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgiler

<i>Değişken</i>	<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Erkek	137	91,3
	Kadın	13	8,7
Kıdem	1-9	28	18,6
	10-19	54	35,9
	19 ve Üstü	68	55,5
Eğitim Durumu	Lisans	93	61,9
	Yüksek Lisans	57	38,1

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların %91,3’ü erkektir. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin %61,9’u lisans eğitim düzeyine sahip olduğu ve son olarak katılımcıların %55,5’i 19 ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

1.4. Verilerin Analiz Edilmesi

Araştırmanın verileri SPSS- 22.0 programına aktarıldıktan sonra verilerin normalliğine ilişkin analizler yapılmıştır. (George ve Mallery, 2010) Verilerin normal dağılım gösterdikleri kanaatine varılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri, t-testi ve ANOVA hesaplanmıştır. Ayrıca korelasyon analizi kullanılmıştır.

2.Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 2. Okul yöneticilerinin Kültürel liderlik Davranışları ile İş Doyumunun Cinsiyet Değişkenleri Bağımsız T-Testi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Kültürel Liderlik Ölçeği	Kadın	137	3,10	,67	0,879	748	,71*
	Erkek	13	3,15	,79			
Yaşam Doyum Ölçeği	Kadın	137	4,22	,71	,697	367	,39
	Erkek	13	4,19	,64			

*p<.05

Tablo 2 incelendiğinde bağımsız örneklem t testi, erkek ve kadın okul yöneticilerinin kültürel liderlik davranışları ile iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kültürel Liderlik Ölçeği: [t(748)=.879, p< .05]. İş Doyum Ölçeği: [t(367)=.679, p< .05]. Araştırmanın alt probleminde yöneticilerin kültürel liderlik davranışları ile iş doyumlarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Okul yöneticilerinin Kültürel liderlik Davranışları ile İş Doyumunun Eğitim Durum Değişkenlerinin Bağımsız T-Testi

Boyut	Kadro Durumu	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Kültürel Liderlik Ölçeği	Lisans	93	3,20	,59	1,547	367	,162
	Yüksek Lisans	57	3,13	,70			
Yaşam Doyum Ölçeği	Lisans	93	3,09	,63	2,369	149	,153*
	Yüksek Lisans	57	3,17	,81			

Tablo 3 incelendiğinde okul yöneticilerinin kültürel liderlik davranışları ile iş doyumunun, eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği görülmüştür. Kültürel Liderlik Ölçeği: [t(1,547)=.367, p< .05]. İş Doyum Ölçeği: [t(2,369)=.149, p< .05]. Araştırmanın alt probleminde yöneticilerin kültürel liderlik davranışları ile iş doyumlarının kıdem düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Okul yöneticilerinin Kültürel liderlik Davranışları ile İş Doyumunun Kıdem Durum Değişkenlerinin Anova testi sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	\bar{X}	ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	F	p	Anlamlı fark
Kültürel Liderlik Ölçeği	1-9	28	3,11	,59	Gruplar arası	,967	178	,275	1,749	,032	---
	10-19	54	3,14	,54	Gruplar içi	,786	367	,202			
	19 ve Üstü	68	3,23	,58	Toplam	,997	854	,185			
İş Doyum Ölçeği	1-9	28	3,17	,62	Gruplar arası	2,478	174	,663	1,236	,048*	*B>A *A>C
	10-19	54	3,36	,62	Gruplar içi	3,741	256	,514			
	19 ve Üstü	68	3,47	,60	Toplam	925	347	,396			

Tablo 4 incelendiğinde okul yöneticilerinin kültürel liderlik davranışları ile iş doyumunun, kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Kültürel Liderlik Ölçeği: [F(1,749)=.916, p< .05]. İş Doyum Ölçeği: [F(1,236)=.225, p< .05]. Araştırmanın alt probleminde okul yöneticilerin kültürel liderlik davranışları ile iş doyumunu arasında ki ilişki derecesi incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Okul yöneticilerinin Kültürel liderlik Davranışları ile İş Doyumunun Arasındaki Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi		
	Kültürel Liderlik Ölçeği	İş Doyumu Ölçeği
İş Tatmini Ölçeği	Pearson Correlation	0,03
	Sig. (2-tailed)	,617**
	N	150
Yaşam Doyumu Ölçeği	Pearson Correlation	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	150

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 5’te görüldüğü üzere okul yöneticilerinin kültürel liderlik davranışları ile iş doyum düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki görülmüştür. Yukarıdaki tabloda (5) görülebileceği üzere yöneticilerin kültürel liderlik ve iş doyumunu arasında 0,03 seviyesinde pozitif yönlü (0,617) kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Farklı bir deyişle, yöneticilerin kültürel liderlik seviyelerinde artış gerçekleştikçe iş tatmini seviyelerinde de gözle görülür bir artış gerçekleşmektedir. Araştırmada kültürel liderlik ölçeği ile iş doyum ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Sonuç

Bu araştırma, eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin kültürel liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesini amaçlamıştır. Araştırmaya toplamda 150 kişi katılım göstermiştir. Araştırmada okul yöneticilerinin kültürel liderlik davranışları ile iş doyumunun, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği

görülmüştür. Araştırma bulgularının, paralellik gösterdiği araştırmalar da vardır. Lise okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin, öğretmenlerin iş doyumuna etkisi isimli çalışmasında Değirmenci (2006) cinsiyete göre, öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Benzer biçimde Uygur (2010) yüksek lisans tez çalışmasında, okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği ifade edilmiştir. Şağban (2011) kültürel liderlik ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği tez çalışmasında, cinsiyetin kültürel liderlik bağlamında öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit etmiştir. Tuna (2014) okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin, öğrenen okul düzeyine etkisini ele aldığı çalışmasında cinsiyetin, öğretmenlerin görüşlerini farklılaştırmadığı sonucuna ulaşmıştır. Eğitim durumu değişkeni durumu da aynı şekilde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Uygur (2010), Tuna (2014), Değirmenci'nin (2006) yüksek lisans tez çalışmaları ile Aksu, Fırat ve Şahin'in (2003) ilkökul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarını ele aldıkları araştırmalarında, eğitim düzeyi değişkenin öğretmenlerin kültürel liderlik algılarında anlamlı bir fark oluşturmadığı saptanmıştır. Bu çalışmalara göre, okul yöneticilerinin sergiledikleri kültürel liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyini benzer biçimde algılanmaktadır. Son değişkenimiz olan yöneticilerin kıdem değişken durumuna göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Gediklioğlu, Şahin ve Büyükelbaşı (2004) da araştırmalarında okul yöneticilerinin kültürel liderlik davranışlarının en üst düzeyde gerçekleştirildiğini düşünen grubun, 21 yıl ve üstünde olan öğretmenler olduğu, en az düzeyde gerçekleştirildiğini düşünen grubun ise 6-10 yıllık kıdemliler olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Şağban (2011) kültürel liderlik algı düzeyinin en yüksek düzeyde olumlu olduğu grubun 21 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenler; en düşük düzeyde olumlu 97 olduğu grubun ise 0-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler olduğunu belirtmektedir. Bu durum, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin okul kültürüne kolaylıkla uyum sağlayamamalarından kaynaklı olarak, okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini yetersiz bulma ve eleştirel tavır takınmaları 0-5 kıdeme sahip öğretmenlerin olumsuz görüş bildirmesinin nedeni şeklinde yorumlanabilir. Okul yöneticilerin kültürel liderlik davranışları ile iş doyumunu arasında ki ilişki arasında doğrusal bir ilişki görülmüştür. Yıldırım'ın (2001), Akdoğan'ın (2002) ve Değirmenci'nin (2006) çalışmalarında elde ettikleri bulgularla desteklenmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında şu öneriler getirilebilir: Gözlem ve görüşme gibi nitel yöntemler kullanılarak kültürel liderliğin okul başarısına ve öğretmen motivasyonuna etkisi araştırılabilir. Önümüzdeki yıllarda uygulamaya konulacak olan yeni eğitim sisteminin kültürel liderlik ve iş doyumunu kavramlarını nasıl etkileyeceği üzerine kapsamlı bir araştırma yapılabilir.

Kaynaklar

- Açıklar, N. (2021). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Okul Kültürü İlişkisine Yönelik Öğretmen Alguları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Aksu, A., Şahin, N. F., ve Şahin, İ. (2003). İlköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 36, 490-507.
- Balkar, B. (2015). Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışlarının Simetrik ve Asimetrik Okul Kültürü Bağlamında İncelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport(IntJSCS)*, 3 (2), 274-286.
- Çelikten, M. (2006). Okul Kültürünün Şekillendirilmesinde Müdürün Rollerini. *Eğitim ve Bilim*, 1 (4), 56-61.
- Değirmenci, S. (2006). *Lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Gediklioğlu, T., Şahin, S. ve Büyükelbaşı Ö. (2004). İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik davranışlarına ilişkin yönetici ve öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 19, 73-84.
- Geylani, A. (2013). Okul Yönetiminde Kültürel Liderlik Yaklaşımı ve Toplumsal Boyutu. *Karatekin Edebiyat Dergisi (KAREFAD)*, 1 (1), 1-23.
- Maya, İ. (2017). İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeyleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (29), 107-126.
- Mücevher, M. H. (2023). Çalışanların Gözünden İyi Yönetici ve Kötü Yönetici Davranışları ve Bu Davranışların Sonuçları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Enderun Dergisi*, 7(1), 37-64.
- Özlem, H. (2023). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Davranışlarının Okul Kültür ve İklimine Etkisi* Yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Sağban, Ş. (2011). *Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi* [Yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi]. Yök Tez.
- Schein, E. H. (2004). *Organizasyonel kültür ve liderlik*. Jossey-Bass.
- Taşçı, B. (2022). Okul Yönetiminde Liderlik ve Liderliğin Okul Çıktıları Üzerindeki Etkisi. *Eğitim Fakülteleri Dergisi*, 1 (1), 1-18.
- Uygur, M. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Fırat Üniversitesi.