



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ VE
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLİŞKİSİ**

Ümran ÖZTÜRK

Denizli - 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ VE ALGILANAN
ÖRGÜTSEL DESTEK İLİŞKİSİ**

Ümran ÖZTÜRK

DANIŞMAN

Doç. Dr. Serhat SÜRAL

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İMZA

Ümran ÖZTÜRK

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi

ÖZTÜRK, Ümran

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Serhat SÜRAL

Haziran 2022, 53 sayfa

Bu çalışmanın amacı, ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde ve nicel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubu Denizli merkez ilçelerinde görev yapan 252 kişilik bir öğretmen grubudur. Araştırmanın verilerine, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin” Derinbay, D. (2011) tarafından düzenlenmiş, 29 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan diğer ölçek “Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği” ise Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2014) tarafından geliştirilmiş, 35 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmanın sonucuna göre; okul müdürlerinin daha çok dönüşümcü (dönüştürücü) liderlik stiline sahip olduğu, algılanan örgütsel desteğin liderlik stillerinden dönüşümcü (dönüştürücü) liderlik ile yüksek ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu ve (dönüştürücü) liderlik stiline algılanan örgütsel desteğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, dönüşümcü liderlik stili özelliğine sahip müdürler öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek seviyesi arttırmaktadır. Dönüşümcü liderlik stili algılanan örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısıdır.

Anahtar Sözcükler: Liderlik stilleri, algılanan örgütsel destek, dönüşümcü(dönüştürücü) liderlik, serbest bırakıcı (serbestlik tanıyan), sürdürümcü (etkileşimci) liderlik.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI.....	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
ÖZET	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.2.1. Alt Problemler	2
1.3. Araştırmanın Amacı.....	2
1.4. Araştırmanın Önemi	3
1.5. Sınırlılıklar	3
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	4
2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı.....	4
2.1.1. Düzenleyici Örgütsel Destek Algısı	7
2.1.2. Kariyerle İlgili Örgütsel Destek Algısı.....	7
2.1.3. Finansla İlgili Örgütsel Destek Algısı	7
2.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri	7
2.1.5. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Etmenler	8
2.1.6. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Kişilik Faktörleri	9
2.1.7. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Etmenler	9
2.1.8. Destekleyici Örgütün Özellikleri.....	9
2.2. Liderlik.....	10
2.2.1. Liderlik Kuramları ve Tipleri	11
2.2.2. Liderlik Stilleri	11
2.2.3. Yöneticilik ve Liderlik	13
2.2.4. Okul Yöneticisi ve Liderlik Davranışları	14
2.3. İlgili Çalışmalar	16
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	17
3.1. Araştırma Deseni	17
3.2. Çalışma Grubu	17
3.3. Veri Toplama Araçları	17

3.4. Verilerin Analizi	19
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR	20
4.1.Okul Müdürlerinin Liderlik Stili ve Algıladıkları Örgütsel Destek Seviyesinin Değerlendirilmesi.....	20
4.2. Cinsiyet Değişkenine göre Algılanan Örgütsel Destek Seviyesinin Değerlendirilmesi.....	20
4.3. Hizmet Yılı Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Değerlendirilmesi.....	21
4.4. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	22
4.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Okul Müdürlerinin Liderlik Stiline Göre Yordanması	22
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ	24
KAYNAKLAR	26
EKLER.....	29
Ek 1. Ölçek	29
Ek 2. İzinler.....	35
ÖZGEÇMİŞ	45

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Okul Müdürleri Liderlik Stilleri ve Algılanan Örgütsel Destek Puan Ortalamaları	20
Tablo 2: Algılanan Örgütsel destek ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	21
Tablo 3: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	21
Tablo 4: Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Arasındaki Korelasyon	22
Tablo 5: Örgütsel Desteğin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi.....	23

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Araştırmanın birinci bölümünde problemin durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın varsayımları, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmada geçen tanımlar açıklanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Aslıhan Özmen (2017), “Eğitim sisteminin şüphesiz en önemli iki insan gücü kaynağı öğretmen ve okul idarecidir. Çağımızın eğitim dünyasında rekabetin hızlanması, okullarda kalitenin ve önemsenen değerlerin değişmesi, okul yönetimin önemini artırmakta, okul yöneticileri bu durumda kilit rol üstlenmektedir. Bu kilit rollerinden dolayı okul müdürleri kendilerini devamlı geliştirmek, birçok beceri ve yeteneğe sahip olması zorundadırlar. Kkaliteli eğitimin okul müdürlerinin sahip olduğu liderlik davranışlarının yeterliliklerine bağlıdır denilebilir (Cemaloğlu, 2007, s.74) Okul müdürlerinin hem okul içinde hem okul dışında gösterdikleri liderlik davranışları hem toplumun okula bakışını olumlu yönde etkileyecek hem de takım arkadaşlarının motivasyonunu arttıracak ve hedefler doğrultusunda davranışlarını geliştirmesine faydalı olacaktır. Okulların planladıkları hedeflere ulaşmaları için okul müdürlerinin başarılı liderlik özelliklerine sahip olmaları ve bu liderlik özelliklerini okul içinde sergilemeleri, okulun başarısıyla doğrudan ilişkilidir (Başaran, 2000)’’ (s.1).

Okul müdürleri; öğretmenleri motive etmekte, ortak hedeflerin çerçevesini planlamakta, okula adanmışlıklarını arttırmada ve en önemlisi de eğitim-öğretim sürecini geliştirmede etkinliklerini kullanmaları gereklidir. Okul müdürleri bütün bunlarını hepsini bir anda gerçekleştirmek için, öğretmenlerin üzerinde etkili liderlik özellikleri sergilemek zorundadır. Çağımızda başarılı bir okul müdürü olmak istiyorsak, müdür olarak kendimizi etkili liderlik davranışlarını öğrenmeye adanmalıyız.

Algılanan örgütsel destek, bireyin içinde bulunduğu örgütün kendilerine güven vermeleri, örgütün desteğini arkalarında hissetmeleridir. Şartlar ne olursa olsun örgütün desteğini hisseden bireyler, işlerine gönülden bağlanacak, işlerinden ayrılmayı hiç düşünmeyeceklerdir. Örgütsel destek günümüzde bireylerin iş hayatındaki mutluluğu ve motivasyonu için en önemli faktörler listesinin ilk başındadır diyebiliriz. Örgütteki bireylerin düşüncelerine önem verilmesi, her konuda bireylerin desteklenmesi onları motive eder ve

performanslarını artırır. Örgüt üyelerinin öneri, duygu ve düşüncelerine önem verilmemesi, dinlenmemesi, dikkate alınmaması, üyelerin örgütte kabul görmedikleri duygusuna kapılması iş motivasyonunu düşürecektir. Buna benzer örgüt üyelerinin yaşadıkları olumsuzluklar algılanan örgütsel desteğin ve buna paralel olarak da örgütsel bağlılığın azalmasına neden olacaktır. Okulların geleceğin mimarı olduğu için, öğretmenlerin bağlılıklarının azalması ülkenin geleceğini de olumsuz etkileyecektir.

1.2. Problem Cümlesi

Çalışmamızın problem cümlesi “Ortaöğretim kurumlarında görevli okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek arasında bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlendi.

1.2.1. Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri aşağıdaki şekilde ele alınacaktır.

- 1-Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin liderlik stilleri nedir?
- 2-Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda algıladıkları örgütsel destek düzeyleri nedir?
- 3-Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek seviyesinin belirlenmesinde,
 - a)cinsiyete göre,
 - b)kıdemlerine göre anlamlı bir fark var mıdır?
- 4-Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 5-Okul müdürlerinin liderlik stilleri algılanan örgütsel desteğin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan ortaöğretim devlet okullarında görevli okul müdürlerinin liderlik stilleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırma, Denizli ilinin Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinin ortaöğretim devlet okullarında görevli öğretmenlere göre; okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek seviyesi demografik değişkenlerine göre değişkenlik gösterir mi? Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Okul

müdürlerinin liderlik stilleri öğretmenlerin algıladığı örgütsel desteğin anlamlı bir yordayıcısı mıdır? Sorularına cevap bulmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla araştırmanın genel amacı, okul müdürlerinin liderlik stili ile öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre açıklamaktır. Böylece liderlik stili ile algılanan örgütsel destek ilişkisi, demografik faktörlerin etkisi, öğretmenlerin motivasyonu araştırılarak, eğitimde başarının ve kalitenin artırılması için tavsiyeler sunulacaktır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, okul müdürlerinin yöneticilik görevlerini yerine getirirken uyguladıkları farklı liderlik stillerine göre, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek arasındaki ilişkiyi değerlendirmektedir.

Bu araştırma ile hedefimiz okul müdürlerinin liderlik özellikleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmaları, liderlik özelliklerinin gelişimine yardımcı olmak, liderlik seviyelerinin etkinliğini ve ülkemizin eğitim sistemine yapacakları katkının artmasına sağlamak açısından önemlidir.

Okul müdürlerinin liderlik davranışları araştırılarak, hangi liderlik stili davranışları gösterildiğinde örgütsel destek algısının arttığı belirlenerek, her şeyin çok hızlı değiştiği ve geliştiği dünyamızda eğitim sisteminin önemli gücü olan okul müdürlerinin buldukları pozisyonun önemini daha iyi fark etmeleri açısından Eğitim Bilimlerine ve okul idareciliğine farklı bir bakış açısı getirmesi beklenmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, Denizli ilinin Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde 2021-2022 eğitim-öğretim yılında devlet okullarının ortaöğretim kademesinde görev yapan 250 öğretmen ile sınırlıdır.

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

İkinci bölümde literatür taraması yapılmış, algılanan örgütsel destek ve liderlik stilleri hakkında bilgiler verilmiştir.

2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Algılama, bireyin çevresindeki mesajları beş duyu ile alması, kendi algısına göre düzenleyip, yorumlama sürecidir. Hayat tarzları, kültürleri, inanç farklılıkları, değer yargıları, kişilik özellikleri bireylerin algılamalarını etkiler. Bu sebeple her birey tarafından örgüt içinde yaşananlar farklı algılanmalarına neden olmaktadır. Bir uygulama örgütteki bir birey için olumlu algı yaratırken, örgütteki bazı kesimler için olumsuz bir algı yaratabilir. Örgütsel destek, örgüt değerlerinin bireylerin mutluluğunu ve huzurunu artırmasını sağlayıcı nitelikte olması gerektirdiğini ifade etmektedir. Destekleyici örgüt ikliminde, örgüt üyelerine ve birbirlerine bağlıdır. Örgütsel desteği savunanlara göre, örgütte örgütsel destek algısının yüksek olması, bireylerin motivasyonunu artırır, verimli çalışmalarını sağlar. Örgüt üyeleri ait oldukları örgütlerinin kendilerine destek verip, vermedikleri ile ilgili yorumlara sahiptir (Eisenberger vd., 1990). Buchanan duygusal bağlılık ile örgütün çalışanlarının desteklenmeleri arasında olumlu bir ilişki tespit etmişlerdir (Buchanan, 1974). Meyer, Allen ve Gellatly algılanan örgütsel destek benzeri bir araştırma yapmışlar ve benzer sonuçlar bulmuşlardır (Meyer vd. 1990)’’(s.5).

Örgütsel destek kuramının temeli “Sosyal Takas Kuramı”(Blau,1964) ve “Karşılıklılık Kuramı’na (Gouldner, 1960) dayanır. Örgütsel destek kuramında, örgüt üyesinin örgütüne yapmış olduğu katkı ve işinde gösterdiği çaba önemlidir (Eisenberger, 2009). Örgüt üyesi yaptığı katkı ve gösterdiği çabadan ötürü kendisine verilen değere karşı örgüt üyesinin örgütüne karşı gösterdiği davranış ve tutumların tümüne algılanan örgütsel destek olarak ifade edilir (Meyer, Allen ve Gellatly, 1990). Farklı açıdan açıklamak gerekirse örgütsel destek, örgütün üyelerinin huzur ve mutluluğu için gerekli özellikleri taşıması (Eisenberger ve diğerleri, 1986) algılanan örgütsel destek ise, örgütün üyelerinin yaptığı katkıların farkında olmaları, üyelerin kendilerini örgütte güvende hissetmeleri ve örgütün varlığını her zaman yanlarında hissetmeleridir (Eisenberger, Fasolo ve LaMastro, 1990). Örgütsel adalet, yönetsel adalet, iş görenin özellikleri, ödüller ve iş koşulları örgütsel destek algısının oluşması için gerekli öncüllerdir.

Örgütsel adalet, bireyin iş doyumunu ve örgütün verimliliğini etkileyen önemli bir kavramdır (Aydın ve Kepenekci, 2007), örgüt üyesinin örgütteki uygulamalarla ilgili adalet algılamasıdır (Greenberg, 1996, 24). Algılanan örgütsel desteğin oluşmasında yöneticiler örgüt üyelerini destekleyen ve yönlendiren kişiler oldukları için yönetsel destek örgüt üyelerinin destek algısı için büyük bir önem arz eder (Shanock ve Eisenberger, 2006). Örgüt üyeleri örgütte yaşanan adaletsizliklere karşı yönetimden destek bekler (Organ, 1988) ve yönetimin onlara örgütsel destek sağlaması örgüt üyelerinin motivasyonunu artırır, verimli çalışmalarını sağlar ve görevlerinde birbirlerini daha çok destekler (Shanock ve Eisenberger, 2006). Algılanan örgütsel destek ile yönetim desteği arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmalarda, örgüt üyesinin yöneticisi tarafından desteklendiğini hissetmesi ikisi arasında birbirini olumlu etkileyen yüksek seviyede pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002). Örgüt üyesinin yöneticisi tarafından desteklendiğini algılaması kendisini daha iyi hissettirdiği sonucuna varılmıştır (Galinsky, Bond ve Fredman, 1986) . İnsan kaynaklarının fonksiyonları olan örgütsel ödüller ve iş koşulları (Shore ve Shore, 1995), ödüllendirme, tanınma, ücret, terfi, iş güvenliği, özerklik, rol stresi, eğitim ve örgüt büyüklüğü gibi kavramlar algılanan örgütsel destekte en az etkiye sahiptir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütteki adalet anlayışı, yönetimin destek anlayışı, ödüller ve iş koşulları ise algılanan örgütsel destek için önemi büyüktür. Örgüt üyelerinin özellikleri; kişilik ve demografik özellikler olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgüt üyelerinin kişilik özelliklerinin farklı olması, örgütle ilgili durumların farklı yorumlanmasına neden olur, farklı yorumlanması farklı örgütsel destek algısının oluşmasına neden olur. Demografik özellikler ise cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi ve hizmet yılıdır. Demografik özelliklerinin algılanan örgütsel destek üzerinde fazla bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel destek algısı, örgüt üyesinin örgüte karşı tutumunun aynası olması nedeniyle örgüt büyük öneme sahip kavramlarla bağlantılıdır. Yapılan araştırmalarda algılan örgütsel desteğin örgüte bağlılığı, işe devam etme isteğinin artırması, iş stresinin ve devamsızlığının azaltması, işe katılım ve doyumunu artırması (Rhoades ve Eisenberger, 2002) yöneticilik ilgili araştırmalarda algılan örgütsel desteğin önemi ortaya çıkmıştır.

Birey örgüt tarafından desteklendiğini ve düşünüldüğünü hissedip, algıladığında örgütsel desteğe inancı arttığı için, örgütsel desteğin birey tarafından algı özelliği de vardır (Yoshimura, 2003, :10). Algılanan örgütsel destek; örgüt üyesinin örgütüne verdiği

hizmetler sonucunda örgütüne yapmış olduğu katkının, ait olduğu örgüt tarafından fark edilmesi, onun iyiliğiyle ilgilenmesinin, örgüt üyesi kendisi tarafından hissedilmesi algılanması olarak ifade edilmektedir (Hellman ve diğ.,2006:631). Eisenberger ve arkadaşlarının bu açıklamasını aşağıdaki hipotezlere dayandırmaktadır (Yüksel, 2006: 10-11):

- Örgüt üyesi örgütüne katkı sağlamaktadır.
- Örgüt üyesinin yaptığı katkıların değeri örgütü tarafından fark edilmektedir.
- Örgüt üyesinin yaptığı katkılara karşılık olarak örgütün de örgüt üyelerinin iyiliği için çabalar harcadığını örgüt üyeleri tarafından fark edilmektedir.

Örgüt üyeleri ve örgüt arasındaki ilişkinin kalite seviyesi algılanan örgütsel desteği yansıtmaktadır. Örgütün bireylerin iyiliğini istemesi, onların katkılarına önem ve değer vermesi örgütteki kaliteli ilişkiyi artmasına neden olur. (Yürür, 2005:96).

Algılanan örgütsel destek, örgütün gönüllü eylemleri ile oluşan duygusal bir inançtır,dış baskıların etkisi yok denecek kadar azdır. Örgüt üyelerinin maddi ve manevi ödüllerle ödüllendirmesi, onlar için uygun iş ortamlarının oluşturması üyelerin algıladığı örgütsel destek inancına olumlu katkılar sağlar (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698). Örgüt üyeleri tarafından algılanan örgütsel destek, örgüt üyesinin ait olduğu örgütüyle yapmış psikolojik gönüllü bir antlaşma olarak ifade edilebilir (Aselage ve Eisenberger, 2003:491). Örgüt üyesinin kendi performansına dayalı olarak yöneticisi tarafından ödüllendirileceğini bilmesi örgütte olumlu bir örgütsel destek algısının oluşacağı ifade edilmektedir.

Örgüt üyeleri fikirlerinin dinlenmesi, istek ve şikayetlerinin dikkate alınması, onlar için güvenli bir iş ortamının onlar isteklerine göre sağlanması ve başarılı oldukları her fırsatta takdir edilmeleri, örgütte devamlı çalışacaklarına dair garanti verilmesi, örgütte tüm bireysel ilişkilerinin pozitif ve güçlü olması için emek verilmesi, halkla ilişkiler çalışmalarının titizlikle yapılması, adam kayırmacılık olmaması, herkese adil olunması, kimsenin hakkının çiğnenmemesi, hak yenmemesi, karar alma süreçlerine dâhil edilmeleri örgütün örgüt üyelerine istedikleri örgütsel desteği sunduğunun göstergesidir (Özdevecioğlu, 2003:118).

Algılanan örgütsel destek; düzenleyici, finansal ve kariyerle ilgili örgütsel destek algısı olmak üzere 3 sınıfa ayrılmıştır (Kraimer ve Wayne ,2004: 217-218).

2.1.1. Düzenleyici Örgütsel Destek Algısı

Örgüt, örgüt üyesine ve ailesi dahil uyum sağlamasını desteklemek için ile ilgilenir. Örgüt üyesinin örgüte uyumunun sağlanması için ailesiyle ilgilenme, memleketine gitmesine yardım etme, kültürlerarası farkları öğrenme ve dil yardımı gibi destekleri kapsar. (Black ve diğerleri 1991: Guzzo, Noonan ve Elron 1994).

2.1.2. Kariyerle İlgili Örgütsel Destek Algısı

Kariyer hedefi olan örgüt üyeleri için önemlidir Kariyer yapmak isteyenler bir mentorun desteğine ihtiyaç duyabilir (Reid ve diğ., 2008:63). Kariyer hedefi olan örgüt üyeler için performans tahminleri yaparak, onların hedefine destek olunması algılanan örgütsel desteği pozitif yönde artırır. Dolayısıyla örgüt üyelerine sağlanan kariyer desteği örgütün destek algısını arttırmaktadır. Kariyerle ilgili destek sayesinde yabancı örgüt üyeleri bile yabancı bir ülkede bile kariyer geliştirme şansını yakalayacaklardır.

2.1.3.Finansla İlgili Örgütsel Destek Algısı

Örgüt üyelerinin örgüte yapmış olduğu katkılarından dolayı maddi yönden ödüllendirilmesi parasal ihtiyaçlarının karşılanmasıdır.

2.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri

Çalışanlarının huzurunu ve mutluluğunu önemseyen, destekleyen bir örgütün ya da yönetimin özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 117-118).

1.Örgüt üyelerinin mutlu olması önemsenmektedir. Örgüt üyelerinin mutluluğunu önemsemek, örgütün hedeflerine ulaşmasına büyük katkı sağlamaktadır. Örgüt üyeler için sosyalleşme imkanı sağlar. Kendilerine önem verilmesini, başarılarından dolayı takdir görmeyi ve kendileri ile övünülmesini beklerler.

2. Örgüt, bireylerin sosyal duygusal ihtiyaçlarını karşılar. Bireyler örgüt içinde saygı duyulmak, onaylanmak, takdir edilmek gibi sosyal duygusal ihtiyaçlarının karşılanması bekler. Örgüt tarafından karşılanan bu ihtiyaçlar, örgüt üyesinin örgüt destek algısını artmasına neden olur.

3.Örgüt üyeleri sunduğu fikirlerin, yaptığı eleştirilerin dikkate alınmasını beklerler. Bu beklentilerinin örgüt tarafından karşılanması üyelerin algıladığı destek algısını artırır.

4. Örgüt içinde üyelerin hem yönetici ile hem de birbirleriyle iyi ilişkiler içinde olması tüm örgütü motive eder, üyelerin örgütsel destek algısını artırır.

5. Örgüt içinde yaşanan olaylarda adil olunması, üyelerin haklarına sahip çıkılması, kimsenin hakkının yenmesi önemlidir. Örgüt üyeleri hak ettiği değeri örgüt tarafında kendilerine verilmesini beklerler.

6.Örgüt üyeleri örgüt tarafından kendilerine imkan ve fırsat olanakları yaratıldığını gördüklerinde ,örgütsel destek algısının arttığı görülmektedir.

2.1.5. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Etmenler

Örgütlerde örgütsel destek algısını etkileyen etmenler aşağıda sıralanmıştır (Kalağan, 2009):

- Örgütsel adalet
- Yönetici desteği
- Örgütsel ödüller
- İş koşulları
- Eğitim
- Özerklik
- Rol çatışması
- Aşırı iş yükü
- Örgüt büyüklüğü
- İş güvencesi
- Rol belirsizliği
- Olumlu ruh hali
- Olumsuz ruh hali
- Vicdanlılık

2.1.6. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Kişilik Faktörleri

Örgüt içinde sergilenen iyi ya da kötü davranışlar örgüt üyelerinde farklı tepkilerin oluşmasına neden olabilir. Mesela; örgütlerin üyelerine dostça yaklaşması, örgüt üyelerinin diğerleri üzerinde güçlü etkiler bırakması, meslektaşları ve yöneticileri ile etkili çalışma ilişkileri oluşturması, üyelerin ruh haline pozitif yansır ve pozitif ruh hali örgüt içinde yayılır ve üyelerin dostça davranışlarının çoğalmasını sağlar. Fakat saldırgan ve kendini geri çekme davranışları örgütte ve üyelerin ruh haline negatif yansır. Negatif ruh hali, iş ile ilgili ilişkilerin gelişimini olumsuz etkilemekte, örgütsel destek algısını da olumsuz etkilemektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Kişilik faktörlerinden vicdanlılık ise, pozitif duyguların çoğalmasına neden olur, örgütün üyelerine karşı davranışlarının daha insancıl olmasına katkı sağlar, örgütteki olumlu hava örgütsel destek algısını olumlu yönde etkiler. Vicdanlı bir birey dikkatli, titiz, sorumluluk sahibi, azimli ve güvenilirdir. Örgüt üyelerinin kişilik özellikleri ile algıladıkları örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Kişilerin vicdanlı olması ile olumlu ruh haline sahip olması arasında pozitif, olumsuz ruh haline sahip olması arasında ise negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Rhoades ve Eisenberger,2002).

2.1.7. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Etmenler

Konuyla ilgili literatür incelediğinde yaş, eğitim, cinsiyet ve hizmet süresi birey tarafından algılanan örgütsel desteği etkileyen kişisel etmenlerdir. Örgüt üyelerinin kişisel özellikleri algılanan örgütsel desteği çalışmalarında çoğu zaman kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.1.8. Destekleyici Örgütün Özellikleri

Örgüt üyelerinin mutluluğunu ve iyiliğini önemseyen örgüt üyelerini destekleyici bir örgütte olması gerekli özellikler beş madde ile açıklanmaktadır. Bunlar:

1. Örgüt üyelerinin sunduğu fikirleri ve yaptığı eleştirileri dikkate almak ve bunları uygulamak: Örgüt üyeleri fikirlerine değer verildiğini, eleştirilerinin göz ardı edilmediğini bilmesi, üyelerin destekleyici örgüt algısı geliştirir.

2. Örgüt üyelerinin iş güvenliğini sağlamaya çalışmak, başarılarının sürekliliği halinde örgütün içinde olacaklarına dair garanti vermek: Örgüt üyeleri için iş garantisi önemlidir. Örgüt üyelere yaptığı karşı toleranslı davranılması, başarılarının takdir görmesi her saniye örgütten atılma duygusunu yaşamamaları, örgütte çalışmaya devam edeceklerini bilmeleri örgüt üyelerinde pozitif destek algısı olarak hissedilecektir.

3. Pozitif ilişkileri artırmak, örgütteki bireylerin birbirleri ile iletişimi ve örgütte halkla ilişkiler çalışmalarını artırmak: Örgüt ikliminin pozitif ve güçlü olması önemlidir. Örgüt içinde ast-üst, ast-ast ve üst-üst birbirleri ile olan ilişkilerini artırmaları, örgüt üyelerince destekleyici olarak hissedilecektir.

4. Örgütte, iltimas yapmamak, herkese adil davranmak, kimsenin hakkını girmemek: Bireyler hak ettiklerinin karşılığını almak isterler. Örgütte müdüre yakın çevrelere ayrıcalık tanınması, müdürlerin haksız taraf tutmaları, örgütte olumsuz destek algısını arttıracaktır.

5. Örgüt üyelerine değerli ve önemli olduklarını hissettirmek ve onların istemediği kararları, onları görmezden gelerek, onlara inat almamak: Örgüt üyeleri sosyal bir varlık olarak kendini önemli ve değerli hissetmek ister. Örgütün üyelerini önemsemesini, başarılarını takdir etmesi, gerekli zamanlarda onları gururlandırması destekleyici örgütün özellikleridir.

2.2. Liderlik

Literatürde liderlik ile ilgili çok fazla tanım vardır, fakat çoğunluğun benimsediği belirli bir tanım yoktur. Liderlik tanımlarından biri; hedeflere ulaşılmasında grupları etkileyen, onları peşinden sürükleyen kişi (Can, 2005), Liderliğin farklı bir tanımı ise “grubun faaliyetlerini gerçekleştirirken, onları zorlamadan yönlendiren ve koordine edendir (Ergeneli, 2006) şeklinde açıklanmaktadır. Lider ve önder kelimeleri çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılmasına rağmen bazı noktalarda ayrılmaktadır. Önderlik; önder, izleyiciler ve koşulların işlevidir (Koçel, 2001). Eren ise (2001) örgütün amaçlarını da bu işlevlerin içine almaktadır.

2.2.1. Liderlik Kuramları ve Tipleri

Literatürde liderlik kuramı ile ilgili araştırmalar; liderin özellikleri ya da liderin davranışları ve liderlik kuramına evrensel/durumsal yaklaşımlar olarak incelenmektedir (Ergeneli, 2006). Kirel (1998) yaptığı araştırmasında, Arthur Jago'ya dayanarak liderlik yaklaşımlarını; liderlik özellikleri, liderlik davranışları, evrensel liderlik ve şartlara bağlı liderlik olarak sınıflandırmıştır. Eren ise (2001) lider özellikleri, liderin davranışları ve durumsallık yaklaşımı olarak ifade etmiştir. Liderlik kuramlarını üç başlık altında gruplandırabiliriz. Bunlar özellikler kuramı, davranışsal liderlik kuramlar ve durumsal liderlik kuramı olarak ifade edebiliriz. Michigan ve Ohio Eyalet Üniversiteleri çalışmaları, Blake ve Mouton'un yönetsel ölçek modeli davranışsal kuramlar kapsamının içinde yer almaktadır. Yol-amaç modeli, liderlik doğrusu kuramı, Fiedler'in durumsallık modeli, Reddin'in üç boyutlu liderlik modeli, Hersey ve Blanchard'ın olgunluk modeli, lider-üye değişimi kuramı ile Vroom ve Yetton'un lider-katılma modeli durumsal liderlik modelleri kapsamındadır. (Can, 2005). Evrensel liderlik ve durumsal (koşul bağımlılık) liderlik modeli de bazı kaynaklarda liderlik kuramlarına eklenmektedir. Evrensel liderlik, özellikler teorisi, liderlik davranışı yaklaşımı, X-Y teorileri yaklaşımı ve Sistem-4 yaklaşımını kapsar. Durumsal liderlik liderlik, ise Fiedler'in durumsallık yaklaşımı, yolamaç yaklaşımı ve üç boyutlu önderlik modelini kapsar (Koçel. 2001).

2.2.2. Liderlik Stilleri

Liderlik stilleri çoğu araştırma da dönüşümcü ve sürdürümcü olmak üzere 2 grupta incelenmektedir. Serbest bırakıcı liderlik ise bazı araştırmalarda sürdürümcü liderliğin alt boyutu olarak ele alınmaktadır. Son zamanlarda ise sürdürümcü liderlikte liderliğin. Bir boyutu olarak ele alınmaktadır (Hoy ve Miskel, 2012) Bizim yaptığımız araştırmada ise liderlik stilleri; dönüşümcü (dönüştürücü), sürdürümcü ve serbest bırakıcı (serbestlik tanıyan) lider olarak üç stilde incelenecektir.

2.2.2.1 Dönüşümcü (dönüştürücü) liderlik stili. Dönüşümcü liderlik, örgütte ekstra hızlı ve güçlü değişim gerçekleştirmek isteyen lider tipidir. Bu liderlik stilindeki yöneticiler, örgütün kontrol ve koordinasyonuna dayanan bir liderlik düşünce tarzından çok örgüt üyelerini geliştiren, öğrenmeyi kolaylaştıran, yeni fikirlere önem veren liderlerdir (Çelik, 2003). Dönüşümcü liderler değişim uzmanıdır, büyük bir vizyona sahiptir (Özden,

2005). Örgüt üyelerinin kabiliyetlerini ortaya çıkararak, kendilerine olan inancın artmasına sağlar ve onların normal performanslarından daha üstlerine çıkarmayı hedefler (Celep, 2004). Dönüşümcü liderler yaratıcıdır, anlayışlıdır, ısrarcıdır, enerjiktir ve bu özelliklerini sezgileri ile bütünleştirir. Örgüt üyelerinin istek ve ihtiyaçlarına karşı duyarlıdır. Örgütsel bir kültür oluşturmak onlar için önemlidir (Bass ve Avolio, 1995). Güçlü değerlere sahip olan dönüşümcü liderler, karar verme aşamasında örgüt üyelerini yönlendirme yeteneğine sahiptir. Dönüşümcü liderler geçmiş hatalarından ders çıkararak he zaman öğrenmek için çaba gösterir ve gelişime açık liderlerdir (Baloğlu, Karadağ ve Gavuz, 2009). Araştırmalar öğretmenlerin dönüştürücü müdürlerle çalışmak istediklerini ortaya çıkarmıştır. Dönüştürücü müdürlerle çalışan öğretmenlerin daha anlayışlı, daha hoşgörülü motivasyon bakımından yüksek, kendini gerçekleştirme olanağı bulabilen bireyler olduğu tespit edilmiştir (Korkmaz, 2007).

2.2.2.2. Sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stili. Örgütün başarısının önemli olduğu liderlik stildir (Burns, 2003). Sürdürümcü lider, ilk önce örgüt üyelerinin görev dağılımını yaparak örgütün yapısını oluşturur. Sürdürümcü liderler çalışmalarında plan ve programa önem verirler. Sürdürümcü liderlik stilinde örgütsel hedeflere ulaşmak için, örgüt üyelerine ceza ya da ödül verilir. Sürdürümcü lider, ödül ve ceza yöntemini kullanarak örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye çalışır (Hoy ve Miskel, 2012). Bu tip liderler örgüt üyelerinin, örgüt için faydalı, çağdaş ve yaratıcı yönlerini geliştirmek için çaba göstermez (Eren, 2000). Sürdürümcü liderler, geçmişten gelen, alışılmış düzenini takip ederler. Bu düzenin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için uğraşırlar. Sürdürümcü liderlik eski yöntem ve geleneklerin güzel ve faydalı yönlerinin gelecek nesillere aktarılması bakımından yararlı fakat yenilik ve yaratıcılık yönü bakımından ise etkisiz bir liderlik stildir. (Sabuncuoğlu, 1998).

2.2.2.3. Serbest bırakıcı (serbestlik tanıyan) liderlik stili. Serbest bırakıcı liderlikte, liderin örgütten kopuk olduğu, lider ile örgüt üyeleri arasında etkileşimin olmadığı liderlik stildir (Bass, 1990). Serbestlik tanıyan liderler, çoğu zaman odalarından dışarıya hiç çıkmazlar, örgüt üyelerinin gereksinim ve gelişimlerini önemsemeyiz ve değişiklik yapmak istemezler. Bu tip lider stilindeki müdürler sorumluluk almak istemez, kararların verilmesi uzun zaman alır, dönüt vermezler ya da çok geç verirler, örgüt üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanması için hiçbir çaba göstermezler (Hoy ve Miskel, 2012) Örgüt üyelerine sınırsız özgürlük alanı tanırlar. Serbest bırakıcı liderlerin okulda varlığı ile yokluğu pek belli hissedilmez. Bu tip lide stilindeki yöneticiler, örgüt üyelerini kendi hâline bırakır, örgüt

üyeleri ile birlik olup bir proje ya da etkinlik yürütmezler. Liderlik özelliklerine sahip değillerdir. (Karip, 1998). Serbest bırakıcı liderler, örgütle ilgili bir karar vermektan itina ile kaçınırlar (Çelik,1998). Liderlik stili üzerine yapılan çalışmalarda liderlik; dönüşümcü(dönüştürücü) ve sürdürümcü (etkileşimci) lider olmak üzere iki gruba ayrıldığı görülmüştür. Serbest bırakıcı (serbestlik tanıyan) liderlik ise sürdürümcü(etkileşimci) liderliğin alt boyutu olarak alınmaktadır. Bununla birlikte birçok araştırma da ise serbest bırakıcı (serbestlik tanıyan) liderlik stili 3.liderlik stili olarak yer almaktadır.

2.2.3.Yöneticilik ve Liderlik

Liderlik ile yöneticilik kavramı birbirlerinin yerine kullanılmasına rağmen birbirlerinden ayrılan çok farklı yönleri vardır. Yöneticiler, enerjilerinin çoğunu prosedürler, denetim ve uyulması gereken kurallar için harcar. Lider, insan davranışıyla ilgilidir, harekete geçirmeye ve ilham vermeye çalışırlar. Yönetim örgütsel hiyerarşi içerisinde belirlenmiştir. Yöneticilik, örgütlenme, denetleme ve problem çözme faaliyetidir. (Arıkan, 2001,) Liderlik ile yöneticilik arasındaki benzerlik ve farklılıklar birçok araştırma konusu olmuştur (Ergeneli ,2006).Liderlik, ve yöneticilik arasındaki en önemli fark, liderlikte zorlama yoktur, gönüllülük esasına dayanır. Yönetici gücünü pozisyonundan alır, lider gücünü kişisel etkiden alır (Kırel,1998). Yönetici atama ile belirlenirken, liderler içinde bulunduğu grup tarafından seçilen kişidir. Lider, örgüt üyelerince takip edilen bireydir.Liderler önde gider yöneticiler ise çalışanlarını arkadan iter. Bütün yöneticiler lider olamaz. Formel olmayan liderler iş gruplarının lideri olabilir, ancak yöneticisi olamazlar. Lider, örgütün duygusal olarak kabullendiği kişidir.Yönetici rasyonel kararlar verebilen ve problemleri çözen kişidir. (Erdoğan, 1996).

Liderle yöneticiler arasındaki farklar, bulunduğu şartlara hâkim olanlar ile boyun eğenler arasındaki farklar gibidir. Bundan başka büyük ve önemli farklar da vardır (Atlılar, 2002):

- Yönetici statükocudur, lider yenilikçidir.
- Yönetici sistemi yürütür, lider geliştiricidir.
- Yönetici sistem ve yapıya odaklanır, lider kişilere odaklanır.
- Yönetici denetime güvenir, lider kişilere güvenir.
- Yönetici işi doğru yapar, lider doğru işi yapar..

Liderlik; yenilik ve başlatma ile ilgili her şeydir. Yönetim de kopyalama ve var olan durumu sürdürme üzerine yoğunlaşır. Liderler yaratıcı, uyum sağlayıcı ve çeviktir. Lider, her zaman ufuk çizgisine odaklanır (Altılar, 2002).

Her yönetici liderlik özelliklerine sahip olmayabilir, her liderde de yöneticilik özelliği olmayabilir. Kısacası bir kişinin yönetici olması için lider, lider olması için yönetici olması gerekmez. Günümüzde etkili yöneticiden söz edebilmek için, liderlik özelliklerine de sahip olması vazgeçilmez bir unsurdur (Arıkan, 2001)

2.2.4.Okul Yöneticisi ve Liderlik Davranışları

Bireylerin lider olabilmesi için her şeyden önce örgüt üyelerinden farklı bir kişiliğe sahip olması ve zeki olması önemlidir. Örgüt üyeleriyle iletişimi çok iyi olmalı, hedefleri gerçekleştirmek için gereken yapmada ve örgüt üyelerini yönlendirmede, yeterli donanıma sahip olması gerekir. Liderin beraber çalışılacak konudaki uzmanlık kademesi örgüt üyeleri üzerinde etkileme gücünün yüksek olması liderliğin en önemli özelliğidir. Örgüt üyeleri liderin gücüne ve bilgisine güvendiklerinde başarı daha hızlı ve kolay gelecektir. Örgüt üyelerinin özelliklerini çok iyi bilir, ortak hedeflerini gerçekleştirmek için onların bu özelliklerini nerede, nasıl değerlendireceğini çok iyi bilmelidir (Başaran, 2004). Binbaşıoğlu (1983) "Eğitim Yöneticiliği" adlı çalışmasında; iyi bir okul ve eğitim yöneticisinin iyi bir lider olması gerektiğinin önemini belirtmiştir. İyi bir eğitim yöneticisinde bulunması beklenen gerekli özellikleri şu şekilde maddelemiştir (Binbaşıoğlu, 1998):

- Sahip olduğu makamının gücü yerine, yüksek seviyede bilgi sahibidir. Bireyleri motive edecek heyecana sahiptir.
- Görevinden dolayı sahip olduğu yetkilerini zekice kullanır.
- İyi bir eğitim yöneticisi herkese karşı eşit davranmalı ve anlayış göstermelidir.
- Örgütünü ve amaçlarını iyi bilir.
- Çevresindekilerle iyi ilişkiler kurar.
- Problemlerin kendisine gelmesini beklemeyiz, problemleri kendisi tahmin eder.
- Cesaretlidir, üzerine aldığı görevleri sorumluluk hissi başarır.
- Fikirlerini ve programlarını dikkatle planlar, uygular ve uygulatır.
- Düşüncelerine karşı çıkanlar olduğu zaman, doğru bir yaklaşımla düşüncelerini izah etmelidir. Düşüncelerini kişilere saygılı biçimde savunabilir.

- Eğitim yöneticisi, her koşulda demokratiktir
- Eğitim yöneticisi, bütün anlaşmazlıklarda ve kararlarında içten, yansız ve dürüştür, öğretmen arkadaşlarını da bu konu da cesaretlendirir.
- İyi bir eğitim yöneticisi örgütün hedefi, göstermiş olduğu başarıları ve uyguladıkları yöntem ve araçlar hakkında doğru bilgi aktarımını sağlar.
- Okul yöneticisi, eğitime inanır ve öğrencinin faydasını her şeyin üstünde tutar.
- Tutum ve giyimine özen gösterir.
- Eğitim yöneticisi, önce iyice düşünür, sonra dikkatli bir şekilde konuşur ve düşüncelerini düzgün ve inandırıcı bir ifade açıklar.
- Her koşulda örgüt üyelerinin morallerini yükseltmeye çaba gösterir, onları övmekte tereddüt etmez.
- Örgüt üyelerinin gayretlerinin koordinasyonunu sağlar.
- Okul ve toplumun işbirliği içinde olması için çalışır, okulu topluma, toplumu da okula yaklaştırmak için çaba gösterir.
- Yetki ve görevlerim başkalarına bırakmayı bilir.
- Olayları, adları ve çehreleri anımsayabilir.

Liderlerin ortalama insandan daha fazla bilgi ve beceriye sahip olması gerekmektedir. Çağımızda yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler liderlerden beklenen bilgi ve becerileri daha da artırmaktadır. Liderlik özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Şahin, Temizel ve Örselli):

- Lider kendisini iyi tanır,
- Lider dinlemesini bilir,
- Lider işinde uzmandır, işleri kolaylaştırır.
- Lider grup üyelerini iyi tanır, onlara güvenir,
- Lider, hedefleri belirleyendir,
- Lider doğru ve hızlı karar alır,
- Lider sonuçları analiz eder,
- Lider demokratik davranır, karar verirken grup üyelerini karara dahil eder,
- Lider gruptaki zıt görüşleri gruba dahil eder,
- Lider geleceği önceden öngörür, yaşanabilecek tüm olumsuzlukları karşı hazırlıklıdır,
- Lider taviz veremeyeceği konularda sabırlı, cesaretli, kararlı bir şekilde direnir,

- Lider, her zaman güven verir, ümitsizliğe kapılmaz,
- Lider her şeyden önce tasarımcı olmalıdır,
- Varsayımları kontrol etmeli ve açığa çıkarmalıdır,
- Lider alçak gönüllüdür,
- Lider zamanı iyi değerlendirir,
- Lider dürüsttür, erişilebilirdir,
- Lider grup üyelerine moral verir, motivasyonunu artırır,
- Lider grubun birlik ve beraberliğini koruması için motive eder,
- Lider gerektiğinde risk alandır,
- Lider hedef ve standartları belirleyendir,
- Lider aşırı denetleyici olmamalıdır,
- Lider eleştirilmekten korkmaz.

2.3. İlgili Çalışmalar

Terzi, A. R., & Çelik, H. (2016) “ İlkokul ve lise öğretmenlerinin algılarına dayalı olarak okul müdürlerinin liderlik stilleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki”yi araştırmasında müdürlerini “çoğunlukla” demokratik liderlik davranışını benimseyen müdürler olarak yorumlamışlardır.

Bu araştırmalarında algılanan örgütsel destek seviyelerinde ortaya çıkan farklılıkların %64’ünü liderlik stilleri ile ifade etmektedirler. Algılanan örgütsel desteğin %77’si demokratik liderlik stilini ile ifade edilmektedir. Yapılan araştırmanın sonuçları incelendiğinde demokratik liderlik stili öğretmenler tarafından algılanan örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısıdır. Yapılan bu araştırmadan çıkan sonucu özetlersek; okul müdürlerinin davranış biçimi olarak demokratik liderlik özellikleri taşıması, öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek seviyesini arttırdığı gözlemlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni

Araştırmamız okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişkinin seviyesini ölçmeyi hedeflemektedir. Bu seviyeyi ölçmek için araştırma modeli olarak nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını ve derecesini saptamayı amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2006). Araştırmamızda korelasyon ve regresyon analiz testleri de yapılmıştır. Korelasyon analizinde, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişki analiz edilmektedir. Regresyon analizinde ise değişkenlerin birbirleri üzerindeki yordama derecesinin analizleri yapılmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel,2018).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırma Denizli' nin merkez ilçelerinin ortaöğretim devlet okullarında 2021-2022 eğitim öğretim yılında görev yapan 252 öğretmenden oluşmaktadır. Anketler öğretmenlere internet vasıtasıyla ulaştırılmıştır.

Ankete verilerine göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin 141'i (%56'sı) kadın, 111 %44'i erkektir. Öğretmenlerin eğitim seviyelerine bakıldığında 185'i lisans (%73,4),65'yüksek lisans (%23,8), 7'si (%2,8) ön lisans mezunudur. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde %85'nin 10 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %93,3 'nün görev yaptığı okulun sosyo-ekonomik yapısının orta düzey ve altında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin tamamına yakınının okulunda çalışma süresinin 10 yıl ve üzeri olmasına rağmen hiçbir ödül almadığı tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Okul müdürlerinin sahip oldukları liderlik stillerine göre öğretmenler tarafından algılanan örgütsel desteği ölçmek için Akan, D. Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2014)' nın 35 maddeden oluşan "Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği" ile Derinbay, D. (2011) "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" kullanılmıştır.

35 maddeden oluşan okul müdürleri liderlik stili anketi dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü lider olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Dönüşümcü liderliğin maddeleri: 1.,4.,6.,8.,10.,11.,14.,15.,16.,19.,20.,22.,23.,24.,25.,27.,30.,32.,34.,35 olmak üzere maddeden oluşuyor. Serbest bırakıcı liderliğin maddeleri ise 2.,9.,12.,13.,17.,26.,31.,33 olmak üzere 8 maddedir. Son boyut olan sürdürümcü liderlik ise 3.,5.,7.,18.,21.,28.,29 olmak üzere 7 maddedir. Bu anket çalışmasında 5’li likert ölçeği kullanılmış olup, dönüşümcü liderlik için en yüksek 100 puan, en düşük 20 puan alınabilir. Serbest bırakıcı lider için en yüksek 40 puan, en düşük 8 puan alınabilir. Sürdürümcü liderlik boyutu için en yüksek 35 puan, en düşük 7 puan alınabilir.

Okul müdürleri liderlik stiline güvenirlilik analizi sonucu oranı Cronbach Alfa 0.96 olarak hesaplanmıştır. Barlett testi değeri .00 olarak anlamlı görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda faktörlerin yorumlanabilir olduğu hükmüne varılmıştır. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin Cronbach Alfa 0,97’dir. Varyansı %64 olarak bulunmuştur. Serbest bırakıcı liderlik ölçeğinin Cronbach Alfa 0,90 olarak ve varyansı %57 bulunmuştur. Sürdürümcü liderlik ölçeğinin Cronbach Alfa 0,70 ve varyansı %51 bulunmuştur. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %68,79’dur. Ölçeğin toplam Cronbach alpha $\alpha = 92$ bulunmuştur. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin Cronbach alfa değeri $\alpha = 97$, Serbest liderlik ölçeğinin Cronbach alpha $\alpha = 88$, sürdürümcü liderlik ölçeğinin Cronbach alpha $\alpha = 65$ olarak hesaplanmıştır.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin 29 maddesi ve 3 boyutu vardır. Anketin 1. boyutu “Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek düzeyinin seviyesi nedir?”, 2.boyutu “Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek demografik özelliklere göre bir farklılık göstermekte midir?”, 3.boyutu “Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” diye belirlenmiştir. Öğretmenlerden anketteki ifadeler (5) Tamamen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Hiç Katılmıyorum ifadeleriyle belirtilen derecelerden bir tanesini seçip işaretlemeleri ifade edilmiştir.

Araştırmada kullanılan AÖD ölçeğinde 3 tane olumsuz madde bulunmaktadır. “Okul yönetimi, mesleki gelişim için hiçbir çaba göstermez.”, “Okul yönetimi, fikir ve önerilerimi dikkate almaz.”, “Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını önemsemediği duygusuna kapılıyorum.” Maddeleri ölçeğin ters maddeleridir. Ters maddeler (1) Tamamen Katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4)

Katılmıyorum, (5) Hiç Katılmıyorum ifadeleri biçiminde belirtilen derecelerle ölçülmektedir.

AÖD ölçeğinin Cronbach Alfa 0,95' tir. Barlett testi değeri .00 anlamlı olarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda faktörlerin yorumlanabilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca AÖD ölçeğinin tek boyutlu yapısını orijinalinde ve Türkçe uyarlamasında olduğu gibi koruduğu sonucuna varılmıştır. AÖD ölçeğinin 5 maddesinin madde yükleri .58 ile .76 arasında değerler aldığı analizler sonucunda tespit edilmiştir. Ölçeğin toplam varyansı %68,79'dur. Ölçeğin Cronbach alpha değeri $\alpha = .92$ tespit edilmiştir. Ölçek maddelerinin toplam korelasyonları .07 ile .68 değerleri arasında farklılaşmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinin ortaöğretim devlet okullarında görevli okul müdürleri ve öğretmenlerin anket verileri SPSS 26 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Anketten elde edilen veriler normal dağılım gösterirse parametrik testler; normal dağılım göstermezse non parametrik testler ve gerekli analizler yapılacaktır. Elde edilen analiz sonuçlarından tablolar oluşturulacak, tabloların yorumlaması yapıldıktan sonra raporlaştırılacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

4.1.Okul Müdürlerinin Liderlik Stili ve Algıladıkları Örgütsel Destek Seviyesinin Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin ankete verdikleri yanıtlarla, okul müdürlerinin liderlik stilinin ve algıladıkları örgütsel desteğin seviyesini belirlemek amacıyla SPSS 26 versiyonu programı kullanarak elimizdeki verilerin aritmetik ortalaması hesaplanarak, bulunan sonuçlar Tablo1’ de gösterilmiştir.

Tablo 1. *Okul Müdürleri Liderlik Stilleri ve Algılanan Örgütsel Destek Puan Ortalamaları*

Değerler	x	ss
1. Liderlik stilleri		
a. dönüşümcü	3,53	0,77
b. serbest bırakıcı	2,43	0,74
c. sürdürümcü	2,89	0,57
2. Algılanan örgütsel destek	3,57	0,51

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin (N=252) görev yaptıkları okullardaki müdürlerin liderlik stil ortalamalarının, dönüşümcü liderlik için ($\bar{x}=3.53$; $ss=77$) “katılıyorum” ifadesini seçtikleri görülmektedir. Sürdürümcü liderlik ($\bar{x}=2.89$; $ss=.57$) ve serbest bırakıcı liderlik ($\bar{x}=2.43$; $ss=.74$) için ise “katılmıyorum” ifadesini seçtikleri görülmektedir. Öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek anket analiz sonuçları ($\bar{x}=3.57$; $ss=51$) “katılıyorum” ifadesinin çoğunlukla tercih ettikleri sonucu çıkmıştır.

4.2. Cinsiyet Değişkenine göre Algılanan Örgütsel Destek Seviyesinin Değerlendirilmesi

Cinsiyet faktörüne göre öğretmenler tarafından algılanan örgütsel desteğin farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacı ile SPSS programı ile bağımsız örnekleme t testi yapılmıştır.

Tablo 2. *Algılanan Örgütsel destek ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları*

Cinsiyet	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Erkek	111	3,69	.51	250	3.45	.001
Kadın	141	3,47	.50			

Bağımsız örneklem t testi analiz sonucuna göre cinsiyet faktörü ile öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir, $t(250)=3.45$, $p<.01$. Erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3.69$) algıladıkları örgütsel destek ortalamasının kadın öğretmenlerden ($\bar{x}=3.47$) daha fazla olumlu olduğu görülmektedir. Yapılan analize göre, cinsiyet ile öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğu vardır.

4.3. Hizmet Yılı Değişkenine Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin kıdem yılı ile algıladıkları örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişkinin durumunu tespit etmek amacıyla SPSS programında tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Kıdem yılı değişkenimiz 3 gruptan fazla olduğu için, bu grupların ayrı ayrı algılanan örgütsel destek etkilerini ölçmek için Anova testi yapılmıştır.

Tablo 3. *Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	2.487	6	.414	1.558	.160	
Gruplariçi	65.187	245	.266			
Toplam	67.674	251				

ANOVA analizine göre, öğretmenlerin kıdem yılları ile öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir fark yoktur, $F(6,245)=1.558$, $p>.160$. Kısacası öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde değişik göstermez.

4.4. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi açılmak için SPSS 26 programında korelasyon katsayısı analizleri yapılmıştır. İki sayısal değişken arasında doğrusal bir ilişki var mı, var ise bu ilişkinin yönünü ve şiddetini tespit etmek amacıyla yapılır.

Tablo 4. *Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Arasındaki Korelasyon*

Boyutlar	Dönüşümcü Lider	Serbest Bırakıcı Lider	Sürdürümcü Lider
Algılanan Örgütsel Destek	.751	-.581	-.514

Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerlerle ifade edilir. $r = -1$ ise tam negatif doğrusal bir ilişki olduğunu, $r = +1$ ise tam pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu, $r = 0$ ise iki değişken arasında ilişki olmadığını gösterir.

Korelasyon katsayısı analizi incelendiğinde dönüşümcü liderlik stili ile öğretmenlerin algıladığı destek düzeyi arasında yüksek şiddette, pozitif korelasyon ($r = .751$), serbest bırakıcı liderlik stili ile öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek düzeyi arasında orta şiddette, negatif korelasyon ($r = -.581$), sürdürümcü liderlik stili ile öğretmenlerin algıladıkları destek düzeyi arasında ise orta şiddette, negatif ($r = -.514$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu sonuca göre okul müdürlerinin gösterdiği liderlik stiline göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek değişmektedir. Dönüşümcü liderlik stilinde algılan örgütsel destek artarken, serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stillerinde algılanan örgütsel destek olumsuz yönde artmaktadır.

4.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Okul Müdürlerinin Liderlik Stiline Göre Yordanması

Algılan örgütsel desteğin, okul müdürlerinin değişen liderlik stillerine göre nasıl değiştiğini hesaplamak için SPSS' de regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi, nicel değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için regresyon analizi yapılır. Regresyon bağımsız değişkendeki değişikliğin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini ölçmek için yapılır. Yapılan regresyon analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stili davranışları, öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek düzeyini ne şekilde yordadığını anlamaya yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış, bu analiz sonucunda dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stilleri değişkenlerinin birlikte algılanan örgütsel destek ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu ($R= 0,757$, $R^2=0,574$) görülmektedir. Bu değişkenler beraber algılanan örgütsel destek düzeyinin %57'sini açıklamaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Desteğin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,726	,310		5,574	,000		
DÖNÜŞÜMCÜ	,535	,049	,797	10,959	,000	,751	,571
SERBEST BIRAKICI	,098	,053	,141	1,848	,066	-,581	,117
SÜRDÜRÜMCÜ	-,098	,051	-,110	-1,936	,054	-,514	
R= 0.757	$R^2=0.75$						
F= 111,214	p= 0.000						

Yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki kısmi korelasyonlarına bakıldığında, dönüşümcü liderlik stili ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif ve yüksek düzeyde ($r=0.75$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=.57$ olarak hesaplanmıştır. Serbest bırakıcı lider ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönde orta düzeyde ($r=-.58$) ilişki vardır. Ancak iki değişken kontrol edildiğinde, bu korelasyonun $r=0,12$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Sürdürümcü lider ile algılanan örgütsel destek arasında negatif ve orta düzeyde ($r=.52$) ilişki vardır. İki değişken kontrol edildiğinde $r=0,12$ olarak hesaplanmıştır.

Yapılan regresyon analiz sonucuna göre regresyon denklemi:

Algılanan Örgütsel Destek Puanı= 1,726 + (0,535x dönüşümcü lider) +(0,098x serbest bırakıcı lider) - (0,098 x sürdürümcü lider) şeklindedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ

Ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi araştırmak için yaptığımız çalışmamızda öğretmenler çoğunlukla dönüşümcü liderlik stilini tercih etmişlerdir.

Günümüz çağında çoğu alanda olduğu gibi eğitim alanında da sürekli ve hızlı değişim ve gelişimler olduğu düşünüldüğünde çıkan sonuç gelecek nesiller için çok ümit vericidir.

Araştırmaya katılan öğretmenler okullarında çoğunlukla müdürleri tarafından desteklediklerini ifade etmişlerdir.

Cinsiyete göre öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Erkek öğretmenlerin örgütsel destek algısının kadın öğretmenlerin örgütsel destek algısının oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu farkın ortaya çıkmasında kadınların daha çok ince ayrıntıya dikkat etmesinin payı olabileceğini düşünüyorum.

Araştırmada katılan öğretmenlerin kıdemleri ile algıladıkları örgütsel destek arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütün algıladığı destek arasındaki en yüksek ilişki dönüşümcü liderlik ile algılanan örgütsel destek arasında ortaya çıkmıştır. Dönüşümcü liderlik stili ile örgüt tarafından algılanan destek düzeyi arasında yüksek seviyede, pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Çıkan bu sonuca göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri çoğaldıkça örgüt tarafından algılanan destek anlayışının artacağını söyleyebiliriz. Algılanan örgütsel destek ile sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik arasında, orta seviyede, negatif bir korelasyon görülmektedir. Yine buradan yola çıkarak sürdürümcü veya serbest bırakıcı davranışlarının artışıyla algılanan örgütsel destek seviyesinin düşeceği söylenebilir. Algılanan örgütsel destek düzeyindeki toplam varyansın %57'sinin ($R^2_{\text{adjusted}} = .56$) liderlik stilleri tarafından açıklanmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin %79'unu dönüşümcü liderlik tek başına açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuca göre algılanan örgütsel desteğin en önemli yordayıcısı dönüşümcü liderliktir Algılan örgütsel

desteğin artması için okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilini benimsemeleri ve kendilerini bu konuda gelişime açık tutmaları gerekliliğinin önemini ortaya koymuştur.

Bu araştırma Denizli merkez ilçelerinin lise kademelerinde görev yapan öğretmenlerle sınırlı kalmıştır. Daha geniş kapsamlı bir araştırma ile okul müdürlerinin gelişimine katkıda bulunulabilir, böylece de öğretmenlerin algıladıkları destek artar. Desteklendiğini hisseden öğretmenler görevlerine daha sıkı sıkıya bağlanır. Daha mutlu olan öğretmenlerin verimi artar, daha istekli ve fedakar olurlar. Geleceğimizi bugünün öğrencileri şekillendireceğine göre, motivasyonlu öğretmenlerin yetiştireceği gelecek nesiller de bu motivasyonu ve başarıyı artırarak devam ettireceklerdir

KAYNAKLAR

- Ahmet, A. V. C. I. ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ. *HAYEF Journal of Education*, 12(2), 161-189.
- AKAN, D., YILDIRIM, İ., & YALÇIN, S. (2014). OKUL MÜDÜRLERİ LİDERLİK STİLİ ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ (OMLSÖ). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(51).
- Akbudak, H. İ. (2010). *İlköğretim okul yöneticileri liderlik davranışlarının öğretmenlerin stres düzeyine etkisi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Avcı, A. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri.
- AYIK, A., SAVAŞ YALÇIN, M. Ü. C. E. L. L. A., & YÜCEL, E. (2014). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 233-252.
- Beşiroğlu, A. (2013). *Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik stillerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Cemaloğlu, N., & KILINÇ, A. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 132-156.
- ÇOBANOĞLU, F., & DERİNBAY, D. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(40), 176-190.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri* (Master's thesis).
- Durdağı, A. K. A. N., YILDIRIM, İ., & YALÇIN, S. (2014). OKUL MÜDÜRLERİ LİDERLİK STİLİ ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ (OMLSÖ). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51).
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (12), 17-43.
- Ergül, G. (2019). *Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Gençay, A. (2014). Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve okul imajı.
- Gültekin, C. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi üzerine etkisi: İstanbul ili Anadolu yakası örneği* (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Gündüz, H. B., Doğan, A., & ABD, D. (2009). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve yaratıcılık düzeyleri. In *First International Congress of Educational Research. Çanakkale*.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ilişkisi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme seviyelerine etkisi: Ankara Çankaya ilçesinde bir uygulama* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kaplan, M., & Ögüt, A. (2012). ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(1).
- Kazancı, N. (2010). *İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi* (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel sağlık üzerinde liderlik stillerinin etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 49(49), 57-91.
- NAYIR, F. (2013). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28).
- ÖTKEN, A. (2015). ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK SAHİPLENME ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL ADALETİN ROLÜ. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.
- Özdemir, N., Çoban, Ö., Gün, F., Çeltek, F. M., & Çeltek, M. K. (2020). Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *TAM METİN*, 280.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- ÖZGENEL, M., & AKTAŞ, A. (2020). OKUL MÜDÜRLERİNİN LİDERLİK STİLLERİNİN ÖĞRETMEN PERFORMANSINA ETKİSİ. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-
- Özkan, Y. (2014). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okulların etkililik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özmen, A. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Soysaç, P. (2020). Okul yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen görüşleri.

- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., & Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Süzerler, S. N. (2017). *Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek ile eğitim denetmenlerine yönelik tutum arasındaki ilişki* (Master's thesis, Hasan Kalyoncu Üniversitesi).
- Şahin, B. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin okul mutluluğunu yordama düzeyi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Tanrıverdi, H., & Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Taş, M. (2017). *Öğretmenlerin davranışsal açıdan güçlendirilmesi ile yöneticilerin algılanan liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Terzi, A. R., & Çelik, H. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve algılanan örgütsel destek ilişkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 87-98.
- Yersel, D. (2016). Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri.
- Yıldırım, Y. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okul iklimi arasındaki ilişki (Denizli özel eğitim okulları örneği).

EKLER

Ek 1. Ölçek

Değerli Katılımcı

Bilimsel bir çalışmaya veri saptamak amacıyla siz değerli öğretmenlerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Ümran ÖZTÜRK
Yüksek lisans Öğrencisi

Ölçek 1: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

I. BÖLÜM: KİŞİSEL ÖZELLİKLER

Denizli - 2022 1

- 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl ()
 16-20 yıl () 21-25 yıl () 26-30 yıl ()
 31 yıl ve üzeri ()

E) Okulunda çalışma süresi:

F) Okulun bulunduğu yerin sos yo-ekonomik yapısı: Alt () Orta () Üst ()

G) Aldığı ödül sayısı:

H) Aldığı ceza veya disiplin suçu sayısı:

I) Hizmet Puanı:

II. BÖLÜM: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

ÖLÇEK 1	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KISMEN KATILYORUM	KATILMIYORUM	HİÇ KATILMIYORUM
1. İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.					
2. Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağını bulabilirim.					
3. Okul yönetimi, mesleki gelişimim için hiçbir çaba göstermez.					
4. Okul yönetimi, başarılarımı takdir eder.					
5. Okul yönetiminden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.					
6. Okul yönetimi, fikirlerimi ve önerilerimi dikkate almaz.					
7. Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını önemsemediği duygusuna kapılıyorum.					

8. Okul yönetimi, ihtiyaç duyduğum ders araç-gereçlerini temin eder.					
9. Okulumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar,masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.					
10. Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar.					
11. Okul yönetimi, personel hatalarına karşı toleranslıdır.					
12. Okul yönetimi, öğretimsel konularda bana rehberlik eder.					
13. Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.					
14.Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.					
15. Okul yönetimi, çevrenin/velilerin haksız talepleri karşısında beni savunur.					
16. Okul yönetimi, veli/çevre ile işbirliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur.					
17. Okul yönetimi, her türlü eleştiriye açıktır.					
18. Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir.					
19. Okul yönetimi, öğretmenlere sorumluluklarına denk yetkiler verir.					
20. Okul yönetimi, başarılı öğretmen davranışlarının farkındadır.					
21. Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır.					
22. Okul yönetimi, öğretmenlere güvenir.					
23. Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.					
24. Okulumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.					

25. Okulun kaynaklarından herkes eşit düzeyde faydalanır.					
26. Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit mesafededir.					
27. Okul yönetimi, ders dağılımını yaparken adil davranır.					
28. Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir.					
29. Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir.					

Ölçek 2: Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği

Aşağıdaki maddeler okul müdürünüzün liderlik stilleri puanlarını ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen görevli olduğunuz okulun müdürünü dikkate alarak maddeleri değerlendirip, uygun olan kutucuğa X işareti koyunuz. Okul müdürümüz;	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
1. Davranışları ile bize rehberlik eder			
2. Okul içinde çok fazla görünmez			
3. Sadece işler yolunda gitmediğinde müdahalede bulunur			
4. Yararımıza olacak şeyleri kendi çıkarından üstün tutar			
5. Onun için eski yöntemler işe yarıyorsa yenisine gerek yoktur			
6. Bizleri temsil etme yeteneği güçlüdür			
7. Onun için kazanmaktan çok kaybetmemek önemlidir			
8. Sorunlara etkili çözümler bulur			
9. Geri bildirim vermekten kaçınır			
10. Sürekli olarak değişim ve yenilikten yanadır			
11. Beklentilerimizi karşılamaya çaba gösterir			
12. Önemli konularda müdahale etmekten kaçınır			
13. Sorumluluklarını başkalarına devreder			
14. Enerjik bir yapıya sahiptir			
15. Yaratıcı fikirlerimizi ödüllendirir			
16. Uyum içinde çalışmamızı sağlar			
17. Acil sorulara cevap vermekte gecikir			
18. Belirlenen hedeflere ulaşamadığımızda, bize verdiği değer azalır			

19. Problemler için orijinal bakış açıları oluşturmamızı sağlar			
20. Yaratıcı olmamız konusunda bizi cesaretlendirir			
21. Risk almaktan hoşlanmaz.			
22. Bizlere güven verir			
23. Hataların gelişmek için bir fırsat olduğunun farkındadır			
24. Coşku ve heyecanımızı canlı tutar			
25. Hedefe ulaşma yollarını keşfetmemize yardımcı olur			
26. Karar vermekten kaçınır			
27. Bilimselliğe gereken önemi verir			
28. Ancak, verilen görevi yerine getirdiğimizde bizi ödüllendirir			
29. Sürekli olarak sorumluluklarımıza vurgu yapar			
30. Geleceğe yönelik planlar yapar			
31. İhtiyaç duyulduğunda ortada yoktur			
32. Değişimden ve yenilikten yana olmamızı ister			
33. Bize yol ve yöntem göstermez			
34. Kaygılarımızı dinler ve önemser			
35. Bize öğrenmeye elverişli ortamlar hazırlar			

Ek 2. İzinler



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-47378093
Konu : Anket Uygulama İzni

07/04/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 29.03.2022 tarihli ve 188402 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ümran ÖZTÜRK, Doç Dr. Serhat SÜRAL danışmanlığında "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
07/04/2022
Rıza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Rıza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d9cd-f1ed-3417-9340-6a6b kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.04.2022-193398



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-47378093
Konu : Anket Uygulama İzni

07/04/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 29.03.2022 tarihli ve 188402 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ümran ÖZTÜRK, Doç. Dr. Semra SÜRAL danışmanlığında "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğüne gönderdi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin İlgi yazıları ekinde belirttiği okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
07/04/2022
Rıza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Rıza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M. Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv. No: 174/1
Merkeze fendi/DENİZLİ
İnternet Adresi : <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta : ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden. d9cd-f1ed-3417-9340-6a6b kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BSL8DUUTT6&eS=193398> adresinden yapılabilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.03.2022-E.187693

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

(Gönüllü Katılım Formu)

Sayın Katılımcı, Bu çalışma Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi alanında yürütülen bir araştırmadır. Bu çalışmanın amacı; Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan eğitim yöneticilerinin liderlik stilleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu çalışmaya katılım tamamen gönüllük esasına dayalıdır. Eğer katılmayı kabul ederseniz, sizden konuyla ilgili bazı ölçekleri doldurmanız istenecektir. Lütfen soruları olması gerektiğini düşündüğünüz biçimde değil, sizin düşüncelerinizi tüm gerçekliği ile yansıtacak biçimde cevap veriniz. Samimi ve içtenlikle vereceğiniz cevaplar çalışmanın sağlığı açısından çok önemlidir.

10.201.1.58

3236

28.03.2022

Sizden anket üzerinde belirtilecek hiçbir bilgi istenmeyecektir. Cevaplarınız sadece araştırmanın amacına uygun olarak bilimsel açıdan kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Bu çalışmaya katılmayı kabul edebilir, reddedebilirsiniz ayrıca çalışmanın herhangi bir yerinde onayınızı çekme hakkına da sahipsiniz. Ancak formları sonuna kadar ve eksiksiz doldurmanız, bu araştırmanın geçerli olabilmesi için önem taşımaktadır. Bu form ve anketler online olarak ta doldurulabilecektir.

Çalışma ile ilgili herhangi bir bilgi almak isterseniz, aşağıdaki elektronik iletişim adresinden ulaşabilirsiniz.

Araştırma Koordinatörü: DOÇ. DR. SERHAT SÜRAL e-posta adresi: ssural@pau.edu.tr

Araştırmacı: Ümran ÖZTÜRK e-posta adresi: uozturk2477@gmail.com

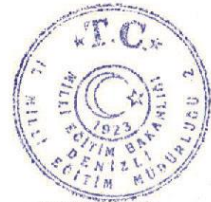
Katılımınız ve ayırdığınız vakit için şimdiden teşekkür ederiz.

Katılımcı beyanı: Araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı. Bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılıyla anlamış bulunmaktayım. Bu formu online olarak doldurulan anketler ile birlikte doldurmaktayım. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum. Bu araştırmada 'katılımcı' olarak yer alma kararını aldım.

İsim:

Soyadı:

İmza:



NOT: Bilgi ve iletişim adresleri kısmı kesilerek sizlere verilecektir. İmza ve isim sadece çalışmaya gönüllü olarak katıldığınızı gösterir niteliktedir. Anketleriniz size verilmeden teslim alınacak ve ayrı olarak tutulacaktır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.03.2022-E.187693

EKLER

EK-1

Ölçek

Değerli Katılımcı

Bilimsel bir çalışmaya veri saptamak amacıyla siz değerli öğretmenlerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkıdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

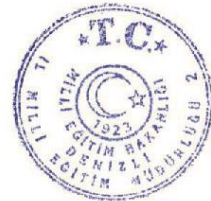
Ümran ÖZTÜRK

Yüksek lisans Öğrencisi

ÖLÇEK 1: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

I. BÖLÜM: KİŞİSEL ÖZELLİKLER

- A) Cinsiyet : Kadın () Erkek ()
- B) Yaş : 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51-60 ()
61 ve üzeri ()
- C) Eğitim Düzeyi : Ön lisans () Lisans () Lisansüstü ()
- D) Kıdem (Yıl) : 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl ()
16-20 yıl () 21-25 yıl () 26-30 yıl ()
31 yıl ve üzeri ()
- E) Okulunda çalışma süresi:
- F) Okulun bulunduğu yerin sos yo-ekonomik yapısı: Alt () Orta () Üst ()
- G) Aldığı ödül sayısı:
- H) Aldığı ceza veya disiplin suçu sayısı:
- I) Hizmet Puanı:



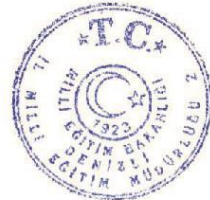
Evrak Tarih ve Sayısı: 28.03.2022-E.187693

II. BÖLÜM: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

ÖLÇEK 1	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KISMEN KATILYORUM	KATILMIYORUM	HİÇ KATILMIYORUM
1. İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.					
2. Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağını bulabilirim.					
3. Okul yönetimi, mesleki gelişimim için hiçbir çaba göstermez.					
4. Okul yönetimi, başarılarımı takdir eder.					
5. Okul yönetiminden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.					
6. Okul yönetimi, fikirlerimi ve önerilerimi dikkate almaz.					
7. Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını önemsemediği duygusuna kapılıyorum.					
8. Okul yönetimi, ihtiyaç duyduğum ders araç-gereçlerini temin eder.					
9. Okulunda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.					
10. Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar.					
11. Okul yönetimi, personel hatalarına karşı toleranslıdır.					
12. Okul yönetimi, öğretimsel konularda bana rehberlik eder.					
13. Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.					
14. Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.					
15. Okul yönetimi, çevrenin/velilerin haksız talepleri karşısında beni savunur.					
16. Okul yönetimi, veli/çevre ile işbirliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur.					
17. Okul yönetimi, her türlü eleştiriye açıktır.					

25

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



Evrak Tarih ve Sayısı: 28.03.2022-E.187693

18. Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir.					
19. Okul yönetimi, öğretmenlere sorumluluklarına denk yetkiler verir.					
20. Okul yönetimi, başarılı öğretmen davranışlarının farkındadır.					
21. Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır.					
22. Okul yönetimi, öğretmenlere güvenir.					
23. Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.					
24. Okulumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.					
25. Okulun kaynaklarından herkes eşit düzeyde faydalanır.					
26. Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit davranır.					
27. Okul yönetimi, ders dağılımını yaparken adil davranır.					
28. Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir.					
29. Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir.					



Evrak Tarih ve Sayısı: 28.03.2022-E.187693

ÖLÇEK2: OKUL MÜDÜRLERİ LİDERLİK STİLİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki maddeler okul müdürünüzün liderlik stilleri puanlarını ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen görevli olduğunuz okulun müdürünü dikkate alarak maddeleri değerlendirip, uygun olan kutucuğa X işareti koyunuz.	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum
Okul müdürümüz;					
1. Davranışları ile bize rehberlik eder					
2. Okul içinde çok fazla görünmez					
3. Sadece işler yolunda gitmediğinde müdahalede bulunur 10.201.1.58					
4. Yararımıza olacak şeyleri kendi çıkarına göre üstün tutar 28.03.2022					
5. Onun için eski yöntemler işe yarıyorsa yenisine gerek yoktur					
6. Bizleri temsil etme yeteneği güçlüdür					
7. Onun için kazanmaktan çok kaybetmemek önemlidir					
8. Sorunlara etkili çözümler bulur					
9. Geri bildirim vermekten kaçınır					
10. Sürekli olarak değişim ve yenilikten yanadır					
11. Beklentilerimizi karşılamaya çaba gösterir					
12. Önemli konularda müdahale etmekten kaçınır					
13. Sorumluluklarını başkalarına devreder					
14. Enerjik bir yapıya sahiptir					
15. Yaratıcı fikirlerimizi ödüllendirir					
16. Uyum içinde çalışmamızı sağlar					
17. Acil sorulara cevap vermekte gecikir					
18. Belirlenen hedeflere ulaşamadığımızda, bize verdiği değer azalır					



Evrak Tarih ve Sayısı: 28.03.2022-E.187693

19. Problemler için orijinal bakış açıları oluşturmamızı sağlar					
20. Yaratıcı olmamız konusunda bizi cesaretlendirir					
21. Risk almaktan hoşlanmaz.					
22. Bizlere güven verir					
23. Hataların gelişmek için bir fırsat olduğunun farkındadır					
24. Coşku ve heyecanımızı canlı tutar	10.201.1.58				
25. Hedefe ulaşma yollarını keşfetmemize yardımcı olur	3236				
26. Karar vermekten kaçınır	28.03.2022				
27. Bilimselliğe gereken önemi verir					
28. Ancak, verilen görevi yerine getirdiğimizde bizi ödüllendirir					
29. Sürekli olarak sorumluluklarımıza vurgu yapar					
30. Geleceğe yönelik planlar yapar					
31. İhtiyaç duyulduğunda ortada yoktur					
32. Değişimden ve yenilikten yana olmamızı ister					
33. Bize yol ve yöntem göstermez					
34. Kaygılarımızı dinler ve önemser					
35. Bize öğrenmeye elverişli ortamlar hazırlar					





(konu yok)

2 ileti

Ümran Öztürk <uozturk2477@gmail.com>
Alıcı: isayildirim@outlook.com

8 Şub 2022 Sal, 12:18

İsa YILDIRIM Hocam ,merhaba,iyi çalışmalar
Ben Ümran Öztürk,
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Yüksek Lisans yapıyorum.Bilimsel çalışmada veri toplamak için " Liderlik Stilleri Ölçeği" adlı ölçeğinizi kullanmak istiyorum.
Gerekli iznin verilmesi hususunda arz ederim.
Ümran ÖZTÜRK
05365514844
uozturk2477@gmail.com

İsa yıldırım <isayildirim@outlook.com>
Alıcı: Ümran Öztürk <uozturk2477@gmail.com>

8 Şub 2022 Sal, 12:21

Sayın Ümran ÖZTÜRK,

Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeğini bilimsel amaçlı çalışmalarınızda ilgili çalışmayı referans göstererek kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim.

Dr. Öğr. Üyesi İsa YILDIRIM
Atatürk Üniversitesi
Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

Gönderen: Ümran Öztürk <uozturk2477@gmail.com>
Gönderildi: 8 Şubat 2022 Salı 12:18
Kime: isayildirim@outlook.com <isayildirim@outlook.com>
Konu:

[Alıntılanan metin gizlendi]



ölçek izni

2 ileti

Ümran Öztürk <uozturk2477@gmail.com>
Alıcı: derinbaydeniz@hotmail.com

1 Şub 2022 Sal, 22:08

Deniz Derinbay Hocam ,merhaba,iyi çalışmalar
Ben Ümran Öztürk,
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Yüksek Lisans yapıyorum.Bilimsel çalışmada veri toplamak için " Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" adlı ölçeğinizi kullanmak istiyorum.
Gerekli iznin verilmesi hususunda arz ederim.
Ümran ÖZTÜRK
05365514844
uozturk2477@gmail.com

Deniz Gülmez <derinbaydeniz@hotmail.com>
Alıcı: Ümran Öztürk <uozturk2477@gmail.com>

3 Şub 2022 Per, 11:21

Merhaba hocam,
İlgilendiğiniz için teşekkürler. "Algılanan örgütsel destek ölçeği"ni çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ile ilgili bilgiler tezimde ve aşağıda linki verilen makalede yer almaktadır.
http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/224008713_2.%20makale.pdf

İyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla.

Windows için Posta ile gönderildi

Kimden: Ümran Öztürk
Gönderilme: 1 Şubat 2022 Salı 22:09
Kime: derinbaydeniz@hotmail.com
Konu: ölçek izni

[Alıntılanan metin gizlendi]

ÖZGEÇMİŞ