



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, PLANLAMASI, TEFTİŞİ ve EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL
YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ**

DEVİRİM YERSEL

Denizli-2016

**T.C
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, PLANLAMASI, TEFTİŞİ ve EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL YÖNETİCİLERİNİN
LİDERLİK STİLLERİ**

Devrim YERSEL

DANIŞMAN

Öğ. Gör. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetim Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Öğrencisi Devrim YERSEL tarafından hazırlanan “**Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri**” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.



Öğr. Gör. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
10...06/2016 tarih ve 21...10 Sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

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.



Devrim YERSEL

TEŐEKKÜR

Proje çalışmamın planlama, araştırma yürütme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen bilgi ve tecrübesinden yararlandığım, çalışmamı bilimsel temeller ışığında Őekillendiren oğretim yemiz ve danışmanım sayın Oğr. Gör. Dr. Zeynep Meral TANRIGEN'e,

Yüksek Lisansa başladığım günlerde her konuda yardımını esirgemeyen değerli hocamız Prof. Dr. Abdurrahman TARIGEN'e

Proje hazırlamam aşamasında desteklerini esirgemeyen değerli hocamız Doç. Dr. Vesile ALKAN'a

Projemi bitirme aşamasında bana yardımcı olan, Mustafa AKYILDIZ' a

Ayrıca büyük bir sabır ve özveriyle desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Mehmet YERSEL ve çok değerli kızlarım Zeynep Duru YERSEL ile Elif Damla YERSEL'e tüm kalbimle teŐekkür ederim.



Devrim YERSEL

ÖZET

Bu çalışmanın amacı öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stillerini ve okul düzeyleri arasındaki liderlik stilleri farkını tespit etmektir. Bu konu ile ilgili geliştirilen 35 maddelik ölçek, değişik okul düzeylerinde görev yapan, toplam 200 öğretmene uygulandı. Uygulama sonrası veriler SPSS programına girilerek, yüzde- frekans değerleri hesaplanmış, ANOVA, Sheffe, Tukey's analizleri yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Yapılan nicel araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stillerini ortalama = 73,205 ve standart sapma = 18,91193 değerleri ile en yüksek oranda "Dönüşümcü" liderlik stiline ait olduklarını belirtmişlerdir. Sonrasında yöneticilerin liderlik stillerinin sırasıyla ortalama = 19,07 ve standart sapma = 4,02568 değeri ile "Sürdürümcü" ve ortalama = 18,185, standart sapma = 6,20915 değeri ile "Serbest Bırakıcı" olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu iki stilin ise ortalama ve standart sapma değerleri birbirine oldukça yakındır.

Anaokulunda bulunan öğrenci sayısının 14 ortalama liderlik puanının 113, 5 ve standart sapmasının 17, 439 olduğu görülmektedir. Aynı şekilde İlkokul için öğretmen sayısı 40 ortalama liderlik puanı 118,13 ve standart sapmasının 16,567 olduğu görülebilmektedir. Ortaokul için öğretmen sayısı 30 ortalama liderlik puanı 110,4 ve standart sapma değeri ise 18,091 şeklindedir. Paralel olarak liselerde bulunan öğretmen sayısı 116 ortalama liderlik puanı 107,47 standart sapma değeri ise 15, 095' dir. Gerçekleştirilen bu çalışma toplam 200 öğretmen üzerinde yürütülmüş ve liderlik puan ortalamasının 110,46 ve standart sapmasının 16,453 olduğu görülmüştür. Liderlik stillerinin okul türlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir [F(2, 196)= 4,567, p<0,05]. Okul düzeylerine göre liderlik stilleri açısından hangi okullar arasında fark olduğunu anlamak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre İlkokul (ortalama = 118,13) ile Lise (ortalama = 107,47) puanları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	2
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.1.3. Denenceler.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Sınırlılık.....	3
1.5. Sayıltı.....	3
1.6. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM: ALANYAZIN TARAMASI.....	5
2.1. Kavramsal Çerçeve.....	5
2.2.İlgili Araştırmalar.....	7
2.2.1. Yurtiçi Araştırmalar.....	7
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	9
3.1. Araştırmanın Deseni.....	9
3.2.Evren.....	9
3.3. Örneklem.....	9
3.4. Veri Toplama Aracı.....	9
3.5. Veri Toplama Süreci.....	10
3.6. Verilerin Analizi.....	10
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM.....	11
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....	13
KAYNAKÇA.....	15
EKLER.....	20
Ek A: Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği.....	20
Ek B: Özgeçmiş.....	21

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Yönetim; bir planlama, organize etme, liderlik etme, örgüt amaçlarını gerçekleştirme adına diğer örgütsel kaynakları kullanma süreci olarak tanımlanır (Stoner, 1978). Yönetim bir kararın uygulanmasıyla, bir işin yapılmasıyla ilgili eylemde bulunma halidir (Kaya,1984). Örgütsel işleyiş yönetsel eylemlerle biçimlenmektedir.

Bir uygulama alanı olarak insanlık tarihi kadar eski olan yönetimin bir disiplin olarak mazisi çok eski değildir. Birinci Dünya Savaşı döneminde sezgisel olarak algılanan yönetim, İkinci Dünya Savaşı döneminde bir disiplin haline gelmiş ve bu zaman diliminden itibaren en hızlı gelişen disiplin olmuştur (Drucker 2011). Günümüzde değişen çağa uyum sağlayabilmek, yönetim örgütlerinin en önemli zorunluluğu haline gelmiş ve bu zorunluluk bütün yönetim örgütlerinin işleyişini, yapısını ve yöneticiden beklenen rolleri değiştirmiştir. Buna bağlı olarak günümüz yönetim yaklaşımlarında, yönetici değil daha çok lider kavramı ön plana çıkmıştır (Chirichello, 1999). Örgütün başarılı olabilmesi için yöneticilerin liderlik davranış ve özelliklerine sahip olmaları gerekir. Bu nedenle yönetim örgütlerinin başarısı için lider davranışlarının neler olduğunun bilinmesine ihtiyaç vardır (Deliveli, 2010).

Literatür incelendiğinde liderlik stili üzerine yapılan çalışmalarda (Arslan, 2013; Balcı, 2013; Şevik,2012; Çelebi,2012; Kılınç, 2013; Çetinkaya, 2011; Kültür, 2006; Ak, 2010; Estep, 2000; Barnet ve Corners, 2001; Mclntyre, 2003; Patrick, 2005; Şahin, 2006; Eryılmaz, 2006, İşcan, 2006; Ceylan vd, 2005; Şahin, 2004; Eraslan, 2003; Çobanoğlu, 2003; Altun, 2003; Karip, 1998; Çelik, 1998) liderlik stili olarak dönüşümcü liderlik stili ile sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stili olmak üzere iki boyutlu bir değerlendirme yapılmış, serbestlik tanıyan (serbest bırakıcı) liderlik stili ise sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stilinin bir alt boyutu olarak değerlendirilmiştir. Bazı çalışmalarda ise (Gezici, 2007; Giray, 2010; Kazancı,2010; Aslan, 2013; Stedman ve Rudd, 2006; Wu, 2006; Corners, 2003; Korkmaz, 2008; Cemaloğlu, 2007; Akdoğan, 2002) serbestlik tanıyan liderlik stilinin ayrı bir boyut olarak değerlendirildiği liderlik stilleri üç alt boyutta incelenmiştir.

Yapılan bu çalışmada da okul yöneticilerinin liderlik stilleri incelenmeye çalışılmıştır. Denizli ilinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin dikkate alındığı bu çalışmada 35 maddeden oluşan bir anket kullanılmıştır. Kullanılan bu anket üç boyuttan

oluşmuştur. Anket maddelerinin 20 maddesi dönüşümcü liderliği, 7 maddesi sürdürümcü liderliği, 8 maddesi de serbest bırakıcı liderliği temsil etmektedir. Böylece anketin uygulandığı okullarda öğretmen görüşlerine dayalı olarak okul yöneticilerinde hangi liderlik türünün ağırlıkta olduğu tespit edildi.

1.1.1. Problem Cümlesi

Öğretmen görüşlerine dayalı olarak okul yöneticilerinin liderlik stillerini belirlemeyi amaç edinen bu çalışmada, problem cümlesi şu şekilde belirlenmiştir: *“Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri nelerdir?”*

1.1.2. Alt Problemler

Problem cümlesi doğrultusunda aşağıdaki alt sorulara yanıt aranacaktır:

- 1) Denizli merkezde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri nelerdir?
- 2) Denizli merkezde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri, okul düzeyine göre farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin o okullardaki gerek yönetsel işleyişi gerekse öğretimsel işleyişi etkilediği gerçektir. Okul yöneticilerinin kendi liderlik stillerini fark etmeleri kendilerini geliştirmeleri ve değiştirmeleri için de önemlidir. Öğretmenlerin, kendi okul yöneticilerinden hareketle yöneticilerin liderlik stillerini nasıl algıladıkları da öğretmenlerin etkin çalışması için önemlidir. Bu yüzden bu çalışmada öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak okul yöneticilerinin liderlik stilleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda alan yazın taranmış ve Durdağı AKAN, İsa YILDIRIM, Sinan YALÇIN tarafından geliştirilen 35 maddelik liderlik stilleri anketi, Denizli merkezdeki farklı düzey okullarda görev yapan öğretmenlere uygulanarak okul yöneticilerinin liderlik stillerini belirlemek amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel davranış bilimcilerine göre liderlik, bir grup içerisinde yer alan bir bireyin yine grup içerisinde oynadığı role ve bu rolün diğer grup üyelerinin beklentilerini biçimlendirmesine

dayanan karşılıklı etkileşim süreci içinde oluşmaktadır. Grup içerisinde gösterilen bu davranışların, bireyin kişilik özelliklerinin dışı vurulması ya da yansımaları olduğu söylenebilir. Farklı kişilik özellikleri taşıyan bireyler belli durumlarda farklı davranışlar (tepkiler) sergileyebilirler (Burke ve Litwin, 1992).

Biz örgütlerdeki bireylerin davranışını nasıl betimler, anlar ve tahmin edebiliriz? Bizim bu sorunun cevabını “yani, bu durumun değişkenler arasındaki bir koşullar ve etkileşimler setine bağlı olduğunu” bilmemiz gerçeğine karşın bu temel soru örgütsel bilim dalındaki akademisyenler ile uygulamacıların dikkatini çekmiştir. Bu durumdaki değişkenler, grup iklimi, ödül sistemleri, kültür, görev, liderlik ve bireyin davranışlarıdır (Daniel, 1985; Schein, 1985; Nadler ve Tushman, 1992). Bu değişkenleri kavramsallaştırma ve ölçmek zor olduğundan dolayı bir çok örgüt bilimcileri dikkatlerini işyerindeki bireyin kişisel farklılıklarının belirtileri ve etkileri üzerinde yoğunlaştırmışlardır. Kişilik literatür taramasında tekrar popüler bir araştırma konusu haline gelmiştir (Bass, 1990; Goldberg, 1993; Church, ve Waclawski, 1998). Kişilik ve örgütsel davranış alanlarında yapılan araştırmaların verileri, kişiliğin bireyin davranışlarına yön veren en önemli etken olduğunu ve bu bağlamda hem örgütsel performansla (Barrick, Day ve Lord, 1991) hem de çalışanların tutumları ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kişilik ve örgütsel performans alanında yapılan araştırmalarda daha çok “Liderlik” boyutu üzerinde yoğunlaşmıştır. Kişiliğin liderlik tarzları üzerinde ne ölçüde etkili olduğu konusu hep ikinci planda kalmıştır. Kapalı kutu olarak nitelendirilen insanı anlamak karmaşık ve zor bir süreçtir. Örgütsel performansı arttırmanın bir yolu da çalışan personeli etkin ve verimli bir şekilde kullanmaktır (Zel, 2002). Bu nedenlerden dolayı bu çalışmanın amacı, eğitim örgütünün alt boyutunu oluşturan okul yöneticilerinin liderlik stilleri üzerinde yoğunlaşarak bu alana katkıda bulunmaktadır

1.4. Araştırmanın Sınırlılıklar

Bu araştırma, Denizli ili merkezinde görev yapan 14 anaokul, 40 ilkokul, 30 ortaokul ve 116 lise olmak üzere toplam 200 öğretmen ile sınırlıdır.

Bu araştırmanın bulguları, araştırmaya katılan öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

Öğretmenlerin, veri toplama araçlarına doğru ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçme aracında yer alan soruları dikkatli ve yönergelere uygun bir şekilde cevapladığı varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

Yönetim: Yönetim, başkaları vasıtasıyla iş görmektir. Yönetim, önceden hedefler belirleyerek çalışanların çabalarını bu hedefler doğrultusunda koordine etme sürecidir. Yönetim, bireylerin grup halinde çalışarak belli hedeflere ulaşmaya çabaladıkları bir çevre oluşturma ve bu çevreyi sürdürüp, muhafaza etme sürecidir. Yönetim, amaçların etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi için bir insan grubunda işbirliğini ve koordinasyonu sağlamaya yönelik çalışmaların tümünü ifade eder. Yönetim, insanların ortak amaçlar olarak belirlediği hedeflere en kısa zamanda ve en iyi biçimde ulaşmaları için grup halinde eyleme geçmeleridir.

Yönetici: Yönetimle ilgili yukarıdaki açıklamalardan sonra, yöneticiyi, “başkaları vasıtasıyla iş yaptıran kişidir” şeklinde tanımlamak mümkündür. Profesyonel yönetici bu işi meslek edinen kişidir. Ancak bu konuda karışıklığa sebep olan husus yönetim işinin yalnızca yöneticilik yapan kişiler tarafından değil, fakat aynı zamanda başka işler ve görevler de yerine getirenler tarafından yapılmasıdır.

Eğitim Yönetimi: 1 - Bir eğitim kurumuna ilişkin bütün işlerin denetimi ve yürütülmesi. 2- Okulun, malî ve işletmeyle ilgili konular dışında, öğretmen ve öğrenciler, öğretim programı ve yöntemleri, ders araç ve gereçleri, kılavuzluk, kol etkinlikleri gibi doğrudan doğruya öğretimle ilgili çalışmalarının denetimi ve yürütülmesidir.

Eğitim Yöneticisi: Eğitim yönetimiyle ilgili bütün iş ve işlemleri yapan,yaptıran kişidir.

Lider: Lider ya da Önder, mensup olduğu halkın toplumuna yarar sağlayan değişimi yönetmek için, sorumluluğu; sezgi, zekâ ve bilgiye dayalı karar ve uygulamalarla taşıyan kişiye denir. Lider; elindeki gücü kullanabilme kapasitesine bağlı olarak, çevresini etkileyen kişidir.

Stil: Tarz, üslup demek.

Liderlik Stili: Liderin yönetim biçimidir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ALAN YAZIN TARAMASI

Bu bölümde, araştırmaya konu olan liderlik ve liderlik stilleri ile ilgili kavramsal çerçeve ve konu ile ilgili araştırmalar üzerinde durulmuştur.

2.1. Kavramsal Çerçeve

Liderlik

Liderlik tanımının yapıldığı ortama, zamana, söz konusu gruba göre farklılık göstermektedir. Kavramın genişliği ve geçerliliği hangi yönden bakılırsa farklı bir yönünün görünmesini sağlamaktadır. Liderlik insan grubunun olduğu her yerde geçerli olabilen bir kavramdır. Bir ailede, bir öğrenci topluluğunda, bir siyasi oluşumda ya da şirketlerde, askeri birliklerde, devlet yönetimlerinde olduğu gibi yapılanmış ve yapılanmamış örgütlerde, kurumlarda liderler bulunmaktadır (Ak, 2010). Liderlik ile ilgili çok çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir. Liderlik, izleyenleri, grubun amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda ikna etme sürecidir (Çelik, 2004) Liderlik; insanları belirlenmiş hedefler doğrultusunda yöneltmeye ikna etme yeteneğidir (Davis, 1988). Liderlik, karşılıklı amaçlara dayalı gerçek bir dönüşüm isteyen etkileşim sürecidir.(Rost, 1991), Liderlik, izleyenleri belirli hedeflere ulaştırmak için, onları harekete geçirmeye dönük bilgi ve yeteneklerin toplamıdır (Eren, 1998)

Liderlik, kişiler arası ve örgütsel sorunları çözebilme yeteneğini gerektiren karmaşık bir performans alanıdır (Hedlund, vd 2003), Liderlik, insanların, ekonomik, siyasal ve benzeri güç ve değerler kullanarak bağımsız ya da karşılıklı olarak belirledikleri amaçlara ulaşmak için harekete geçirme eylemidir. (Burns, 1978).

Liderlik Stilleri

Liderlik stilleri literatür de farklı biçimlerde tanımlanmış olsa da genel olarak dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı olmak üzere üç boyutta değerlendirilmektedir. Serbest bırakıcı liderlik stili bazı çalışmalarda sürdürümcü liderliğin alt boyutu olarak değerlendirilse de Hoy ve Miskel (2012) tarafından ayrı bir liderlik stili olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışma da bu yazarlar tarafından yapılan sınıflandırma temel alınmıştır.

1. Dönüşümcü Liderlik Stili:

Dönüşümcü liderlik, örgütte ani ve etkili değişimi gerçekleştirmeye yönelik bir liderlik biçimidir. Bu liderlik biçiminde örgütün iç çevresinin denetim ve eşgüdümüne dayalı bir liderlik anlayışından çok, öğrenmeyi kolaylaştırıcı ve yenilikçi bir liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır (Çelik, 2003). Dönüşümcü lider vizyon sahibi ve değişim ustası olup (Özden, 2005) iş görenlerin yetenek ve becerilerini ortaya çıkararak, kendilerine olan güvenlerini artırır ve onların normalde beklenenden daha fazla performans göstermelerini hedefler (Celep, 2004). Aynı zamanda dönüşümcü liderler, yaratıcı anlayış, ısrarcılık, enerji ve sezgileri bütünleştirerek diğer örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarına karşı hassasiyetle yaklaşarak örgütsel bir kültür oluşturmaya çalışırlar (Bass ve Avolio, 1995).

Dönüşümcü liderler, astlarının mevcut becerilerini ortaya çıkararak ve özgüvenlerini arttırarak, onlardan kendi verim limitlerinin üzerinde bir verim almayı hedeflemekte (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2011) aynı zamanda karar verme aşamasında onları yönlendiren güçlü değerlere sahip olmakla birlikte, geçmişte yaptıkları hatalarından dersler çıkartarak öğrenmeye çalışmakta ve kendisine yeni şeyler katma konusunda da oldukça isteklidirler (Baloğlu, Karadağ ve Gavuz, 2009). Dönüşümcü liderlik stili anlayış, hoşgörü, motivasyon ve kendini gerçekleştirme gibi konulara en üst seviyede uygulama imkanı vermektedir (Korkmaz, 2007),

2. Sürdürümcü Liderlik Stili:

Sürdürümcü liderlikte esas olan örgütsel başarıyı yakalamaktır (Burns, 2003). Sürdürümcü lider, öncelikli olarak izleyenlerin görevlerini belirlemekte, yapıyı kurmakta, planlı ve programlı çalışmaya önem vermektedir. Örgütsel amaçlara ulaşmak için izleyiciler ödüllendirilmekte veya cezalandırılmaktadır (Hoy ve Miskel, 2012). Sürdürümcü liderlik biçiminde davranış sergileyen yöneticiler yetkilerini, izleyicileri ödüllendirme, daha çok caba göstermeleri için para ve statü verme biçiminde kullanırlar. İzleyicilerin yaratıcı ve yenilikçi yanları ile çok az ilgilenirler (Eren, 2000). Sürdürümcü liderler, geçmişten gelen faaliyetleri iyileştirmek şeklinde iş yaptırma yolunu tercih ederler. Bu liderlik tipi geçmişteki olumlu ve yararlı gelenekleri sürdürme ve bunları gelecek nesillere bırakma yönünde yararlıdır ancak yaratıcılık ve yenilik yönü azdır (Sabuncuoğlu, 1998).

3. Serbest Bırakıcı Liderlik Stili:

Bass (1990) serbest bırakıcı liderliği, liderliğin olmadığı veya liderin izleyenleriyle etkileşimde bulunmadığı bir yaklaşım olarak ifade etmektedir. Bu tür liderler odalarının

dışına çıkmamakta, izleyenlerin ihtiyaçları ve gelişimleriyle ilgilenmemekte ve her şeyin olduğu gibi devam etmesini istemektedir. Serbest bırakıcı lider sorumluluk almamakta, kararları geciktirmekte, dönüt vermemekte, izleyicilerin ihtiyaçlarını karşılamak için bir çaba göstermemektedir (Hoy ve Miskel, 2012).

Serbest bırakıcı lider, iş görenlere sınırsız özgürlük alanı yaratan lider anlamına gelmektedir. Liderin varlığı ile yokluğu pek belli değildir. Lider astları kendi hâline bırakır, astlarla bir takas ya da antlaşma yapmaz. Bu durum, özellikle liderlik özelliklerinden yoksun yöneticilerde görülür (Karip, 1998). Bu liderler, özellikle karar vermekten çekinirler (Çelik,1998).

2.2. İlgili Araştırmalar

2.2.1.Yurt İçi Araştırmaları

Bekir KILIÇ tarafından 2009 yılında, sınıf öğretmenlerin algılarına dayalı olarak okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen ve Ankara'da bulunan 12 ilköğretim okulunda çalışan toplam 250 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada okul yöneticilerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stillerini belirlemek için Çok Faktörlü Liderlik Anketi öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının derecesini belirlemek için ise Örgütsel Bağlılık Anketi kullanılmıştır. Verilerin analizinde Pearson moments çift yönlü korelasyon analizi ve çoklu Regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Laissez-faire liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmanın diğer önemli bulguları ise, etkileşimci liderliğin boyutu olan koşullu ödül ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin bulunmasıdır.

Mehmet KORKMAZ tarafından 2008 yılında, okulların öğrenen örgüt özelliklerine ilişkin çeşitliliğin ne kadarının müdürün liderlik stilleri ile ilişkilendirilebileceği araştırılmıştır. Başka bir ifade ile liderlik stillerinin öğrenen örgüt özellikleri üzerinde hangi düzeyde etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Bunun için Ankara ili merkez ilçelerinde yer alan 17 genel lise ile bu liselerde görev yapan 269 öğretmen ve yöneticiye 5 dereceli likert tipinde bir ölçek uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin gücü için korelasyon katsayıları hesaplanmış, ayrıca; değişkenlerin birbirlerini etkileyip etkilemediğini ve açıklama gücünün ne olduğu ise çoklu regresyon analizi ile ortaya konmuştur. Analiz sonucunda elde edilen bulgular göstermiştir ki, öğrenen örgütlerin özelliklerini yansıtan özelliklerin tamamı üzerinde dönüşümsel liderliğin güçlü bir etkiye sahip olduğudur.

Ayrıca, etkileşimli liderliğin, güven ve işbirlikçi iklim ile gözlenen ve paylaşılan misyon özelliklerinin birer yordayıcısı olduğu, Laissez-faire liderliğin ise risk alma ve inisiyatif kullanma özelliğinin bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Necati CEMALOĞLU tarafından 2007 yılında Gazi Üniversitesinde yapılan bu araştırmanın amacı, ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin gösterdikleri liderlik stillerini farklı değişkenlere göre saptamaktır. Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın örneklemini 2005-2006 eğitim-öğretim yılında rastgele seçilen Ankara, Yozgat, Kastamonu ve Van illerinde resmî 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 500 öğretmen oluşturmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı ile verilerin toplanması ve analiz edilmesi üzerinde durulmuştur.

3.1 Araştırma Deseni

Araştırma alan yazın taraması yapmayı ve bu verileri analiz etmeyi gerektirdiği için betimsel bir çalışmadır. Bu çalışma öğretmen görüşlerine dayalı olarak okul yöneticilerinin liderlik stillerini belirlemeye yönelik bir çalışmadır.

3.2. Evren

Bu çalışmanın evrenini Denizli ili merkez ilçesinde görev yapan anaokul, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri oluşturmaktadır.

3.3. Örneklem

Büyüköztürk (2002) geliştirilen bir ölçekte madde sayısı çok olmadığı ve ortaya konulan faktörlerin yapısı güçlü olduğunda 100-200 kişiden oluşan örneklem grubunun yeterli olacağını ve aynı zamanda madde sayısının beş katını gösteren sayının da örneklem sayısını oluşturmak için uygun olacağını belirtmiştir. Buradan hareketle bu çalışmanın örneklemini 2015-2016 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Denizli ili merkez ilçesinde görev yapan 14 anaokul 40 ilkokul, 30 ortaokul ve 116 lise öğretmeni oluşturmaktadır.

Geliştirilen ölçeğin madde sayısı 35 olarak belirlenmiştir. Bu sayının beş katını dikkate aldığımızda toplamda 200 öğretmene bu ölçeği uygulayarak örneklem belirleme kriteri yerine getirilmiş olmaktadır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak, Durdağı AKAN, İsa YILDIRIM, Sinan YALÇIN tarafından geliştirilen 35 maddelik bir anket kullanılmıştır.

Otuz beş (35) maddelik okul müdürleri liderlik stilleri ölçeği (OMLSÖ) her biri ayrı ayrı değerlendirilen üç boyuttan oluşmaktadır. Dönüşümcü liderlik olarak isimlendirilen birinci boyutta 1.,4.,6.,8.,10.,11.,14.,15.,16.,19.,20.,22.,23.,24.,25.,27.,30.,32.,34.,35 olmak üzere yirmi (20) madde, serbest bırakıcı liderlik olarak isimlendirilen ikinci boyutta 2.,9.,12.,13.,17.,26.,31.,33 olmak üzere sekiz (8) madde, sürdürümcü liderlik olarak isimlendirilen üçüncü boyutta 3.,5.,7.,18.,21.,28.,29 olmak üzere yedi (7) madde bulunmaktadır. 5'li likert tipinde geliştirilen dönüşümcü liderlik ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100, serbest bırakıcı liderlik ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 8, en yüksek puan 40, Sürdürümcü liderlik ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 7, en yüksek puan 35'tir.

3.5. Veri Toplama Süreci

35 maddelik anket, Denizli merkezde ana sınıfı, ilkokul, ortaokul ve lise düzeylerinde görev yapan toplam 200 öğretmene, bir haftalık süre içinde uygulanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 22 Paket Programından yararlanılmıştır. Uygulama sonrasında öncelikle anketler numaralandırılmıştır. Daha sonra anketlerden elde edilen veriler SPSS Programında kodlanmıştır. Kodlanan veriler, yüzde-frekans, ANOVA, Sheffe, Tukey testleri ile analiz edilmiştir. Veriler, bu testlerin analizinden elde edilen sonuçlar çerçevesinde değerlendirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara ve bulgulardan hareketle yorumlara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillere Ait Görüşleri

Denizli merkezde farklı okul düzeylerinde görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stillerine yönelik görüşleri Tablo 4.1.'de belirtilmiştir.

Tablo 4.1 öğretmen görüşlerine göre liderlik stillerine ait betimsel istatistik değerler.

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
DÖNÜŞÜMCÜ	200	20	150	73,205	18,91193
SÜRDÜRÜMCÜ	200	9	31	19,07	4,02568
SERBET BIRAKICI	200	8	36	18,185	6,20915

Tablo 4.1.'i incelediğimizde ortalama = 73,205 ve standart sapma = 18,91193 değerleri ile en yüksek ortalama ve standart sapma değerinin “Dönüşümcü” liderlik stiline ait olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla ortalama = 19,07 ve standart sapma = 4,02568 değeri ile “Sürdürümcü” ve ortalama = 18,185, standart sapma = 6,20915 değeri ile “Serbest Bırakıcı” gelmektedir. Bu iki stilin ise ortalama ve standart sapma değerleri birbirine oldukça yakındır.

Bu sonuçlardan hareketle, öğretmenlere göre okul yöneticileri daha çok dönüşümcü liderlik stiline sahiptir. Yani öğretmenler, bu okul yöneticilerinin ani ve etkili değişim gerçekleştirebildiklerini ve öğrenmeyi kolaylaştırıcı olduklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillere Ait Görüşleri

Denizli merkezde farklı okul düzeylerinde görev yapan öğretmenlerin okul

yöneticilerinin liderlik stillerine yönelik görüşlerinin okul düzeylerine göre dağılımları

	Öğrenci Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Minimum	Maksimum	Tablo 4.2.'de ve Tablo 4.3.'de belirtilmiştir.
Anaokulu	14	113,5	17,439	4,661	100	171	
İlkokul	40	118,13	16,567	2,619	69	181	
Ortaokul	30	110,4	18,091	3,303	61	132	
Lise	116	107,47	15,095	1,402	60	134	
Toplam	200	110,46	16,453	1,163	60	181	Tablo 4.2.

Okullara Göre Liderlik Puanlarının Betimsel İstatistik Değerler

Tablo 4.2'yi incelediğimizde Anaokulunda bulunan öğretmen sayısının 14 ortalama liderlik puanının 113, 5 ve standart sapmasının 17, 439 olduğu görülmektedir. Aynı şekilde İlkokul için öğretmen sayısı 40 ortalama liderlik puanı 118,13 ve standart sapmasının 16,567 olduğu görülebilmektedir. Ortaokul için öğretmen sayısı 30 ortalama liderlik puanı 110,4 ve standart sapma değeri ise 18,091 şeklindedir. Paralel olarak liselerde bulunan öğretmen sayısı 116 ortalama liderlik puanı 107,47 standart sapma değeri ise 15, 095' dir. Gerçekleştirilen bu çalışma toplam 200 öğretmen üzerinde yürütülmüş ve liderlik puan ortalamasının 110,46 ve standart sapmasının 16,453 olduğu görülmüştür.

Aşağıda yer alan Tablo 4.3'de liderlik puanlarının okullara göre farklılığının araştırıldığı ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.3 Okul Türlerine Göre Liderlik Stillerinin ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	3519,743	3	1173,248	4,567	0,004	İlkokul - Lise
Gruplar İçi	50351,937	196	256,898			
Toplam	53871,68	199				

Tablo 4.3'ü incelediğimizde Liderlik stillerinin okul türlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir [$F_{(2, 196)} = 4,567, p < 0,05$]. Yani öğretmenlerin okul düzeylerine göre okul yöneticilerinin liderlik stillerine yönelik görüşlerinin değiştiği görülmektedir.

Okul düzeylerine göre liderlik stilleri açısından hangi okullar arasında fark olduğunu anlamak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre İlkokul (ortalama = 118,13) ile Lise (ortalama = 107,47) puanları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, öğretmen görüşlerine dayalı olarak Denizli merkezdeki okul müdürlerinin liderlik stillerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Denizli merkezdeki; lise, ortaokul, ilkokul ve anaokullarında görev yapan toplam 200 kişilik bir öğretmen grubuna uygulaması yapılmıştır.

Otuz beş (35) maddelik okul müdürleri liderlik stilleri ölçeği (OMLSÖ) her biri ayrı ayrı değerlendirilen üç boyuttan oluşmaktadır. Dönüşümcü liderlik olarak isimlendirilen birinci boyutta 1.,4.,6.,8.,10.,11.,14.,15.,16.,19.,20.,22.,23.,24.,25.,27.,30.,32.,34.,35 olmak üzere yirmi (20) madde, serbest bırakıcı liderlik olarak isimlendirilen ikinci boyutta 2.,9.,12.,13.,17.,26.,31.,33 olmak üzere sekiz (8) madde, sürdürümcü liderlik olarak isimlendirilen üçüncü boyutta 3.,5.,7.,18.,21.,28.,29 olmak üzere yedi (7) madde bulunmaktadır. 5'li likert tipinde geliştirilen dönüşümcü liderlik ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100, serbest bırakıcı liderlik ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 8, en yüksek puan 40, Sürdürümcü liderlik ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 7, en yüksek puan 35'tir.

Bu çalışmada, literatürde yer alan Dönüşümsel, sürdürümcü, serbest bırakıcı

liderlik stilleri incelendi. Yapılan nicel araştırma sonucu hangi liderlik stiline tercih edildiği ve okul düzeyleri arasındaki liderlik stilli tercihlerinde anlamlı bir fark olup olmadığı tespit etmek amaçlanmıştır.

Yapılan nicel araştırmaya göre çıkan sonuç ise; ortalama = 73,205 ve standart sapma = 18,91193 değerleri ile en yüksek ortalama ve standart sapma değerinin “Dönüşümcü” liderlik stiline ait olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla ortalama = 19,07 ve standart sapma = 4,02568 değeri ile “Sürdürücü” ve ortalama = 18,185, standart sapma = 6,20915 değeri ile “Serbest Bırakıcı” gelmektedir. Bu iki stiline ise ortalama ve standart sapma değerleri birbirine oldukça yakındır. Anaokulunda bulunan öğrenci sayısının 14 ortalama liderlik puanının 113, 5 ve standart sapmasının 17, 439 olduğu görülmektedir. Aynı şekilde İlkokul için öğrenci sayısı 40 ortalama liderlik puanı 118,13 ve standart sapmasının 16,567 olduğu görülebilmektedir. Ortaokul için öğrenci sayısı 30 ortalama liderlik puanı 110,4 ve standart sapma değeri ise 18,091 şeklindedir. Paralel olarak liselerde bulunan öğrenci sayısı 116 ortalama liderlik puanı 107,47 standart sapma değeri ise 15, 095’ dir. Gerçekleştirilen bu çalışma toplam 200 öğrenci üzerinde yürütülmüş ve liderlik puan ortalamasının 110,46 ve standart sapmasının 16,453 olduğu görülmüştür. Liderlik stillerinin okul türlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir [$F(2, 196) = 4,567, p < 0,05$]. Okul düzeylerine göre liderlik stilleri açısından hangi okullar arasında fark olduğunu anlamak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre İlkokul (ortalama = 118,13) ile Lise (ortalama = 107,47) puanları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, E. (2002). *Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altun, S. (2003). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderliğe Verdikleri Önem ve Uygulama Düzeyleri. *İlköğretim-Online*. 2(1), 10-17.
- Arslan, F.(2013). Formatör ve Koordinatör Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinden Algıladıkları Dönüşümsel Liderlik Stilleri İle Adanmışlık Düzeylerinin İlişkisi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Aslan, Ü.(2013). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Balcı, Y. (2009). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmen Ve Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığı ile Yöneticilerin Öğretimsel Liderlik Ve Dönüşümcü (Transformasyonel)

Liderlik Davranışları Arasındaki ilişkilerin Analizi. Doktora tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

- Baloğlu, N., Karadağ, E. & Gavuz, G. (2009). Okul Müdürlerinin Çok Faktörlü Liderlik Stilllerinin Yetki Devrine Etkisi: Bir Doğrusal ve Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 22(2).
- Barnett, K., McCormick, J., And Corners R. (2001). Transformational Leadership in Schools: Panacea, Placebo or Problem?. *Journal of Educational Administration*. 39(1), 24-46.
- Bass, B.M., Avolio, B. (1995). *MLQ-Multifactor Leadership Questionnaire*, Mind Garden, Palo Alto, California
- Burns, J. M. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. New York: Atlantic Monthly Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. S.32.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C.(2004). *Dönüşümsel liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007-c). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Farklı Değişkenler Açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5(1), 73- 112.
- Ceylan A., Keskin H. ve Eren S. (2005). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkilere Yönelik Bir Araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*. 16(51).
- Chirichello, M. (1999). *Building Capacity for Change: Transformational Leadership for School Principals*. Paper presented at the Annual International Congress for School Effectiveness and Improvement. (12th, San Antonio, TX, January 3-6, 1999).
- Conners, R. T. (2003). *Leadership Styles of Ohio Community School Principals, An Exploratory Study*. Ph.D Thesis. Cincinnati University.
- Crocker, L. and ALGİNA, J. (2006). *IntroductiontoClassicaland ModernTest Theory*. Ohio. Cengage Learning.
- Çelebi, C.(2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Okulda Gösterdikleri Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki.

- Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. 3. Baskı. Ankara: PegemA Yayınları.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. *Eğitim Yönetimi*. 4(16).
- Çetinkaya, İ.(2011). Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çobanoğlu, F. (2003). *İlköğretim Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş.(2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Deliveli, Ö.(2010). *Yönetimde Yeni Yönelimler Bağlamında Lider Yöneticilik*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Isparta.
- Drucker, P. (2011). *Büyük değişimler çağında yönetim* (Çev. Zülfü Dicleli), İstanbul: Optimist Yayınları.
- Estep, T. A. (2000). A Study of Relationships between Transformational Leadership, Transactional Leadership and Specified Demographic Factors as Enablers of Teacher Empowerment in Rural Pennsylvania Scholl Districts. Ph.D Thesis. Indiana University.
- Eraslan, L. (2003). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Eren, E.(2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Eryılmaz, F. (2006). *Endüstri Meslek Lisesi Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Gezici, A.(2007). *Yöneticilerin Liderlik Stilllerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Giray, M.D.(2010). İş Yerinde Destek Algılarının Liderlik Stilleri Ve Örgütsel Sonuç Değişkenleri İle İlişkisi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi* (ev. ed. S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İşcan, .F. (2006), Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. 11, 160-177.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 16, 443-465.
- Kılınç, T.D.(2013). Sınıf ğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri Ve Kendi rgtsel Bağlılıklarını Algılamaları İle Okul Müdürlerinin Sınıf ğretmenlerinin rgtsel Bağlılıklarını Algılamaları Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi. ağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Korkmaz, M. (2008). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile öğrenen örgüt zellikleri Arasındaki ilişki zerine Nicel Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 14(53), 78-98.
- Kültür, Y.Z.(2006). Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik zelliklerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- McIntyre, R. O. (2003). The Role of Transformational and Transactional Leadership for High School Principals. Ph.D Thesis, Massachusetts Lowell University.
- zdamar, K.(1997). *Paket Programları İle İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özden, Y. (2005). *Eğitimde Yeni Değerler: Eğitimde Dönüşüm*. 6. Baskı. Ankara: PegemA yayınları.
- Patrick, S. R. (2005). Transformational Leadership at Urban and Metropolitan Public Universities. Ph.D Thesis, Akron University.
- Sabuncuoğlu, Z.(1998). *rgtsel Psikoloji*, Bursa, Alfa Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tz, M. (2001). *rgtsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H.,&Mller, H.(2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Method of Psychological Research Methods of Psychological Research Online* 2003, Vol.8, No.2, pp. 23-74
- Seçer, I.(2013). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Stedman, N. L. P. And Rudd, R. (2006). Leadership Styles and Volunteer Administration Competence: Perceptions of 4-H County Faculty in the United States. *Journal of Extension*. 44(1).
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şahin, S. (2006). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Stilleri . *Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 23, 188-199.
- Şahin, S. (2004). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Stille ile Okul Kültürü Arasındaki ilişkiler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*. Cilt:4, Sayı:2.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2006). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şevik, M.K. (2012). İlköğretim Okulları Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları Arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek Ö.F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş(Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları. Ankara: Ekinoks Yayınları
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tezbaşaran, A. A.(2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu*, Türk Psikologlar Derneği, Mersin.
- Thomson B.(1998) The Ten Commandments of Good Structural Equation Modeling Behavior: A User-Friendly, Introductory Primer on SEM. Annual Meeting of the U.S. Department of Education, Office of Special Education Programs (OSEP) Project Directors' Conference
- Wu, F. Y. (2006) A Study of Leadership Styles andforeign English Teachers Job Satisfaction in Adult English Cram Schools of Taipei and Kaohsiung Cities in Taiwan. Ph.D Thesis, Incarnate University.

<p>OKUL MÜDÜRLERİ LİDERLİK STİLİ ÖLÇEĞİ</p> <p>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.</p> <p>Okul müdürümüz;</p>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle 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 ustun tutar					
5. Onun için eski yöntemler ise 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 vermektten kaçınır					
10. Sürekli olarak değişim ve yenilikten yanadır					
11. Beklentilerimizi karşılamaya caba gösterir					
12. Önemli konularda müdahale etmektten 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 azdır					
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 vermektten 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: B

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Devrim
Soyadı	YERSEL
Doğum yeri ve Tarihi	İstanbul/24.05.1976
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
İletişim adresi ve e-mail adresi	Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi devrimyersel@hotmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Diyarbakır-Silvan/Kazım Karabekir İlkokulu ve Silvan Ortaokulu
Ortaöğretim	Diyarbakır Ziya Gökalp Lisesi
Yükseköğretim(Lisans)	Van-Yüzüncü Yıl Üni. Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
Yükseköğretim(Yüksek Lisans)	Denizli-Pamukkale Üni. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Planlaması, Teftişi ve Ekonomisi Bilim Dalı
Mesleki Deneyim	
2003-2011	Öğretmenlik
2011-2016	Okul müdür yardımcılığı

