

## Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Düzeyleri ve Aileden Algılanan Sosyal Destek Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi\*

Betül KIRHALLI GÖK<sup>1</sup> & Mehmet Zeki ILGAR<sup>2</sup>

### ÖZ

Bu çalışmada okul yöneticilerinin otantik liderlik düzeylerinin ve aileden algıladıkları sosyal destek algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma verileri, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi sınırları içerisindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel/ resmi okullarda görevli okul yöneticilerinden toplanmıştır. Tarama modelinde desenlenen betimsel araştırmada Otantik Liderlik Ölçeği, Algılanan Aile Desteği Ölçeği ve Kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcıları kolayda örnekleme yoluyla 44'ü kadın 131'i erkek olmak üzere toplam 175 yöneticiden oluşmuştur.

Araştırma sonucunda otantik liderlik ve aileden algılanan sosyal destek algısı ile cinsiyet, yaş, çalışma yılı, yöneticilik kıdemi, kurum kıdemi ve eğitim durumları değişkenleri ile aralarında anlamlı fark bulunmamıştır. Aileden algılanan sosyal destek algısı ile cinsiyet değişkeni arasında ise anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırmada kadın okul yöneticilerinin erkek okul yöneticilerine göre ailelerinden aldıkları sosyal destek algısı arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda kadın yöneticilerin aile desteği erkek yöneticilerden yüksektir denebilir. Bu bulgular doğrultusunda okul yöneticilerinin aile desteğini almaları konusunda bilgilendirilmeleri önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul yöneticisi, Otantik Liderlik, Aile Desteği

### Examining the Authentic Leadership Levels of School Administrators and Perceived Social Support Perceptions from the Family in Terms of Some Variables

### ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the authentic leadership levels of school administrators and their perception of social support from the family in terms of various variables. The research data were collected from school administrators working in private / public schools affiliated to the Ministry of National Education within the boundaries of Küçükçekmece district of Istanbul province. Authentic Leadership Scale, Perceived Family Support Scale and Personal Information Form were used in the descriptive research designed in the survey

<sup>1</sup> Sınıf Öğretmeni, Uşak Sivaslı Yayalar İlkokulu btlkirhalligok64@gmail.com

<sup>2</sup>DrÖğr. Üyesi, Biruni Üniversitesi zilgar@biruni.edu.tr.

\* Bu makale Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Zeki ILGAR'ın danışmanlığında Betül KIRHALLI GÖK'ün yazarlığında 2015 yılında yapılan "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Düzeylerinin Yaşam Doyumları ile Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

model. The participants of the study consisted of a total of 175 managers, 44 women and 131 men, through convenience sampling.

As a result of the research, no significant difference was found between the authentic leadership and perceived social support perception from the family and the variables of gender, age, working year, management seniority, corporate seniority and educational status. A significant relationship was found between the perception of perceived social support from the family and the gender variable. In the study, it was revealed that there is a significant difference between the perception of social support that female school administrators receive from their families compared to male school administrators. In this case, it can be said that the family support of female managers is higher than male managers. In line with these findings, it may be suggested that school administrators should be informed about family support.

**Keywords:** School Administrator, Authentic Leadership, Family Support

## GİRİŞ

Bireyin hayatında aileden sonra en etkili kurum olan okullar, öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor alanlarda gelişimi, değişimi ve ilerlemesine formal anlamda ön ayak olmaktadır. Okulların etkili olmaları için de liderlik özelliğine sahip kişiler tarafından yönetiliyor olmaları önemli görünmektedir.

Formal eğitim kurumu olarak okullar gerçekleştirdikleri etkinliklerle nitelikli üretimin, akılcı tüketimin, gelişmenin, uygarca ve birlik içinde yaşamanın, huzur ve güvenin vazgeçilmez unsuru olan nitelikli bireyi yetiştirmenin temel aracıdır. Okulların bir ülke için yaşamsal önemi olan işlevlerini istenilen biçimde yerine getirebilmeleri onların iyi yönetilmelerine bağlıdır (Gümüşeli, 2002).

Aydın'a göre (1994) okul yöneticisi; eğitim örgütünün amaçlarını gerçekleştirmek için var olan eğitim örgütünün yapısını ve prosedürünü kullanan kişidir. Okul yöneticilerinin okula kaynak sağlaması, bu kaynakların etkin kullanımı, eğitim ve öğretimle ilgili her türlü etkinlikler için karar alınması, planlanması, uygulanması, denetlenmesi ve değerlendirilmesi, okulda personel arasında işbirliği, eşgüdüm ve iletişim için gerekli ortamın hazırlanması ve ortaya çıkan sorunların çözümlenmesi gibi çeşitli görevleri bulunmaktadır (Can, 2011).

Okul yönetiminin temeli; okul müdürü ve müdür yardımcılarıdır. Okul müdürü başta olmak üzere yeri geldiğinde okul müdür yardımcılarının okul ortamındaki veli-öğretmen-öğrenci arasındaki olumlu etkileşiminde ve iletişimde önemli bir role sahip olduğu unutulmamalıdır. Okulların yönetiminde okul müdürü ve okul müdür yardımcılarının yanı sıra okul aile birliğinin, öğretmenlerin, velilerin, öğrencilerin, memurun ve hizmetlinin de payı büyüktür. Okul bu paydaşlar ile ayrılmaz bir bütündür.

Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Düzeyleri ve Aileden Algılanan Sosyal Destek Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Eğitimin başarıya ulaşması okulların başarısına, okulların başarısı da okuldaki en etkin kişi olan okul müdürüne bağlıdır. Diğer bir deyişle nerede başarılı bir okul varsa orada başarılı bir okul müdürü vardır. Dolayısıyla okulların başarıya ulaşmasında birinci sorumlu okul müdürüdür ( Helvacı, 2011).

George (2003), liderlik ve özelliklerine ilişkin gerçekleştirdiği çalışmaların sonucunda liderliğin, otantiklikle başlayıp bittiğini savunmakta ve otantik liderliği, ‘kendi olmak’ şeklinde tanımlanmaktadır (akt. Keser, 2013). Otantik lider kendi olabilmeyi başarabilirse başkalarını da etkileyebilme ve kendini gerçekleştirebilme düzeyine erişecektir. Kendisi gibi olma ve davranma otantikliğin temelini oluşturur. Otantik lider, başkalarının etkisi altında kalmadan özgün düşünen, isabetli kararlar veren, farklılıkları önemseyen, yeniliğe açık liderdir.

Bir başka tanıma göre otantik lider, nasıl düşündüğünün farkında olan, diğer insanlar tarafından kendinin ve başkalarının değerleri, ahlaki bakış açıları, bilgileri ve güçlerinden haberdar olarak algılanan, faaliyette bulunduğu şartları bilen, kendine güvenen, umutlu, esnek, iyimser ve yüksek ahlaki karaktere sahip olan kişidir (Avolio vd. 2004; akt. Gül ve Alacalar 2014).

Otantik liderliğin kendine özgü belli başlı bileşenleri vardır. Bunlar; öz farkındalık, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, ilişkisel şeffaflıktır. Öz farkındalık bileşeni; kişinin sahip olduğu güdülerin, duyguların arzuların ve kendiyile alakalı bilginin farkında olması ve tüm bunlara güvenmesi ile ilgili olup bireyin güçlü ve zayıf yönlerini, duygularını karakteristik özelliklerini, ihtiyaçlarını ve değer yargılarını kapsamaktadır (Kernis, 2003; akt. Yaşbay, 2011).

Otantik lideri diğer liderlik türlerinden farklı kılan unsurlar kendini iyi tanıması, iyi ve kötü tüm özelliklerinin bilincinde olarak hareket etmesi, öz eleştiri yapabilmesi ve aldığı kararlarda adil, cesur ve doğru bir tavır ortaya koymasındır. Öz farkındalık; kişinin benzersiz değerlerini, kimliğini, duygularını, hedeflerini, bilgisini, yeteneklerini ve kapasitesini çoğu zaman dışsal olaylarla tetiklenerek ifade etmesi sürecidir (Gardner ve diğ., 2005; akt. Yaşbay, 2011).

Özetle ifade etmek gerekirse otantik lider; tam anlamıyla kendi olan, düşünceleri ve yaptığı davranışları birbiriyle tutarlı olan ve aynı zamanda kendini ve başkalarını da düşünerek hareket eden kişidir. Otantik liderler farklılık ve farkındalık yaratan, her zaman yeniliğe açık olan, değişimi kabullenen, sürekli araştırma ve merak duygusu taşıyan bireylerdir.

Sosyal destek; ‘kişinin güvенеbileceği ilişkiler yoluyla, sosyal kaynaklardan yararlanabilme derecesidir’(Johnson ve Saranson,1979 )şeklinde tanımlanmaktadır. Yaptığı araştırmalarında sosyal desteğin ruh sağlığına olan etkisi üzerinde duran Sorias (1988) ‘İnsan, eş, evlat, ebeveyn, arkadaş ya da komşu gibi roller üstlendiği farklı yaşantılar içinde seviliyor, değerli bulunuyor, gerektiğinde yardım görüyorsa, kendini o denli mutlu hisseder. Eğer sosyal ilişkileri yetersiz ise ruhsal hastalık geliştirme riskini artıran anksiyete ve değersizlik duyguları sık yaşanır.’ diyerek sosyal desteğin önemini vurgulamıştır (Ünal ve Şahin, 2013). Cobb’a (1976) göre ‘sosyal destek bilgidir. Bu bilgi kişinin, bakıldığına ve sevildiğine, saygı duyulduğuna, bir ilişkiler ağına ait olduğuna ve karşılıklı yükümlülükleri olduğuna inanmasına neden olan bilgidir (Köse, 2006).

Sosyal desteğin temelinde insan ilişkileri yatmaktadır. İnsan ilişkileri ne kadar olumlu yönde ilerlerse bireyin sosyal bağları kuvvetlenir ve bireyin kendine olan inancı ve cesareti artar. Böylece bireyin toplumdan aldığı destek de artmış olur.

Günümüzde sosyal destek, her insanın olay ve olguları algılayış biçimi farklılık gösterdiğinden dolayı çok boyutlu hal kazanmıştır. Son yıllarda sosyal destek kavramından ziyade algılanan sosyal destek kavramı ön plana çıkmaktadır. Sosyal destek kavramının pek çok tanımı olduğu gibi algılanan sosyal destek kavramının da farklı tanımları yapılmıştır. Pek çok araştırmacıya göre sosyal desteğin kendisi değil algılanış ve yorumlanış biçimi ruh sağlığı üzerinde etkilidir (Ünüvar, 2003).

Kef'e (1997; akt. Altay, 2007) göre algılanan sosyal destek kişiler arası bağların niteliği ve varlığının bilişsel değerlendirmesidir. Kişiler ailelerinden, arkadaşlarından ya da hayatlarında önemli noktaya koydukları özel kişilerden aldıkları sosyal destekler sayesinde karşılaştıkları sorunlara karşı daha güçlü durabilmektedir.

Temel sosyal ihtiyaçlar bilindiği gibi sevgi, saygı ya da kabul görme, ait olma, kimlik ve güvenliği kapsamaktadır. Çok boyutlu algılanan sosyal destek bu ihtiyaçların karşılanması amacıyla girilen karşılıklı etkileşimlerdir. Sosyal destek ile ilgili çoğu tanım duygu, onaylama ve yardım temel öğelerinden bir ya da daha fazlasını içine alan etkileşimler olarak alınmaktadır. Bu temel öğeler bir yandan duygusal ve duyuşsal diğer yandan araçsal, somut ya da bilgisel olarak tanımlanmaktadır (Antonucci, 1997; akt. Sadık, 2014).

Toplumsal sistemin en küçük birimi olan aile, bireylerin davranışlarının şekillendiği en önemli sosyal kurumlardan birisidir. Ait olma gereksinimiyle doğan her birey, duygu ve düşüncelerini ifade edebilme, değer verdiği gruplar tarafından kabul görme beklentisi içerisinde. Bireye bir gruba üye olduğu bilincini aşıl原因an aile kurumu aynı zamanda sosyal açıdan kabul edilmiş davranış biçimlerini geliştirmesi için bireye rehberlik etmektedir (Kızmaz, 2006).

Sosyal desteğin temelinde; insan, eş, evlat, anne, baba, kardeş, arkadaş, akraba, aile kavramları ön plana çıkmaktadır. Bunlardan her birinin bireye verdiği değer ve destek bireyin gücüne güç katar. Bu güç beraberinde yetenek, istek, mutluluk, haz alma, beceri ve başarıyı getirir. Kişi, kendisine manevi desteğini esirgemeyecek sevdiklerinin yanında olmasını ister. Böylece insan öncelikle psikolojik açıdan sevgi ve saygının doyumuna ulaşır. Kendisini yalnız hissetmez ve her zaman ona destek olan sevdiklerinin olduğunun bilincindedir. Temel sosyal ihtiyaçları karşılanan bireyin böylece işine verdiği önem artar ve beraberinde başarı gelir.

Yapılan literatür taraması sonucunda; yöneticilerde otantik liderlik ile aileden algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma bu açıdan önemlidir ve alana katkı sunacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin otantik liderlik özelliklerinin ve aileden algıladıkları desteğin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı, yöneticilik kıdemi gibi demografik değişkenler açısından incelenmesi okullara yöneticilerin eğitimi açısından önem kazanmaktadır. Bu araştırmadan

Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Düzeyleri ve Aileden Algılanan Sosyal Destek Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

elde edilen sonuçlarla yöneticilerin otantik liderlik özelliklerinin ve ailelerinden algıladıkları sosyal destek algılarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı, yöneticilik kıdemi açısından incelenerek eğitim ve psikoloji alanında yeni ve farklı düşüncelerin ve araştırmaların ortaya çıkmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Okul yöneticilerinin otantik liderlik özellikleri ile aileden algılanan sosyal destek algısının bazı değişkenler açısından incelenmesi doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik özellikleriyle cinsiyet, yaş, çalışma yılı, yöneticilik kıdemi, kurum kıdemi ve eğitim durumu arasında anlamlı fark var mıdır?
2. İlköğretim okulu yöneticilerinin ailelerinden algıladıkları sosyal destek algıları ile cinsiyet, yaş, çalışma yılı, yöneticilik kıdemi, kurum kıdemi ve eğitim durumu arasında anlamlı fark var mıdır?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, okul yöneticilerinin otantik liderlik özellikleri ve aileden algılanan sosyal destek algılarını çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlayan betimsel bir çalışmadır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011).

### Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Avrupa yakası Küçükçekmece ilçesi sınırlarında bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi/ özel tüm okullar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, İstanbul ili Avrupa yakası Küçükçekmece ilçesi sınırları içerisinde yer alan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi/ özel tüm ilkökuller ve ortaokullardaki 175 yönetici oluşturmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için okul yöneticilerine uygulanmak üzere iki kısımdan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin birinci kısmında kişisel bilgi formu; ikinci kısmını Otantik Liderlik Ölçeği, Algılanan Aile Desteği Ölçeği oluşturmaktadır. Otantik Liderlik Ölçeğinde 16, Algılanan Aile Desteği Ölçeğinde 20 madde bulunmaktadır.

### 1. Otantik Liderlik Ölçeği

Orijinal ölçek İngilizcedir. Otantik liderlik ölçeği 16 maddelik, 5'li Likert tarzında (1-Hiçbir zaman, 5-Her zaman) hazırlanmıştır. Ölçek; 4 boyutlu bir yapıdadır. Otantik Liderlik Ölçeği toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, öz-farkındalık, önyargısız değerlendirme, ilişkisel şeffaflık, etik alt

boyutlarından oluşmaktadır. 1, 2, 3 ve 4. maddeler öz-farkındalık; 5, 6 ve 7. maddeler önyargısız değerlendirme; 8, 9, 10, 11 ve 12. maddeler ilişkisel şeffaflık ve 13, 14, 15 ve 16. maddeler etik alt boyutlarıyla ilgilidir. Ölçekte yer alan ifadeler şiddet derecelerine göre; (5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum seçeneklerinden bir tanesinin seçilerek yanıtlanmasını gerektirmektedir.

Tabak ve arkadaşları (2010: 699-706) tarafından otantik liderlik ölçeğinin iç tutarlılık (Cronbach's Alpha) katsayıları dört ayrı boyut için hesaplanmış ve ilişkilerde şeffaflık (.81); içselleştirilmiş ahlak anlayışı (.78); bilgiyi dengeli değerlendirme (.78); ve öz farkındalık (.89) olarak tespit edilmiştir. Tüm ölçeğin güvenirlik değeri,  $u = 0,91$  olarak hesaplanmıştır.

## **2. Algılanan Aile Desteği Ölçeği (AADÖ)**

Yöneticilerin ailelerinden algıladıkları sosyal destek düzeyini saptamada, Procidona ve Heller (1983) tarafından geliştirilmiş olan, Eskin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılan Aileden Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ASD - AL) kullanılmıştır. Ölçekte "Evet", "Hayır" ve "Bilmiyorum" cevap seçeneklerinden birini işaretleyerek, cevap verilecek 20 madde bulunmaktadır. Algılanan sosyal desteği gösteren tepki her madde için + 1 olarak puanlanmıştır. Puanlar 0-20 arasında değişmektedir. Bilmiyorum seçeneğine puan verilmemektedir (Eskin 1993, Güçray 1998). Eskin (1993) aileden algılanan sosyal destek ölçeğinin Cronbach's Alfa katsayısını .85 olarak saptamıştır. Bu çalışmada aileden algılanan sosyal destek ölçeğinin Cronbach's Alfa katsayısı .76 bulunmuştur.

## **3. Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmada İlköğretim Okulu yöneticilerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı, yöneticilik kıdemi bilgilerini tespit etmek amacıyla araştırmacılar tarafından düzenlenen bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

## **Verilerin Çözümlemesi**

Elde edilen verilerin analizi SPSS 20 programında yapılmıştır. Verilerin dağılımının normal olup olmadığını anlamak için Kolmogorov Smirnov testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki farkın belirlenmesinde t testi ve Varyans Analizi (Anova), Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis ve Spearman Sıra Farkları testi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama araçlarını doldurarak geri dönüş yapan yöneticilere ilişkin tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1 Demografik değişkenler Tablosu

|                    |               | F          | %          |
|--------------------|---------------|------------|------------|
| Cinsiyet           | Erkek         | 131        | 25,1       |
|                    | Kadın         | 44         | 74,9       |
| Yaş                | 20-30         | 21         | 12,0       |
|                    | 31-40         | 75         | 42,9       |
|                    | 41-50         | 57         | 32,6       |
|                    | 51+           | 22         | 12,6       |
| Çalışma Yılı       | 1-5           | 6          | 3,4        |
|                    | 6-10          | 42         | 24,0       |
|                    | 11-15         | 40         | 22,9       |
|                    | 16-20         | 27         | 15,4       |
|                    | 21+           | 60         | 34,3       |
| Yöneticilik Kıdemi | 1-5           | 80         | 45,7       |
|                    | 6-10          | 32         | 18,3       |
|                    | 11-15         | 23         | 13,1       |
|                    | 16-20         | 16         | 9,1        |
|                    | 21+           | 24         | 13,7       |
| Kurum Kıdemi       | 1-5           | 141        | 80,6       |
|                    | 6-10          | 30         | 17,1       |
|                    | 11-15         | 2          | 1,1        |
|                    | 16-20         | 1          | 0,6        |
|                    | 21+           | 1          | 0,6        |
| Eğitim Durumu      | Ön Lisans     | 11         | 6,3        |
|                    | Lisans        | 117        | 66,9       |
|                    | Yüksek Lisans | 47         | 26,9       |
| <b>Toplam</b>      |               | <b>175</b> | <b>100</b> |

## BULGULAR

### Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ile Cinsiyete İlişkin Bulgular

Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ve cinsiyetleri arasındaki farkı t testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

*Tablo 2 Okul Yöneticilerin Otantik Liderlik Özellikleri ile Cinsiyetleri Arasındaki farkı gösteren bağımsız gruplar t testi Tablosu*

|                  |                          | F    | Anlamlılık | T      | Df     | Ortalama Fark | Std. Hata |
|------------------|--------------------------|------|------------|--------|--------|---------------|-----------|
| Otantik Liderlik | Varyansların Eşitliği    | ,359 | ,072       | -1,808 | 173    | -,11073       | ,06124    |
|                  | Varyansların Eşitsizliği |      | ,085       | -1,745 | 69,766 | -,11073       | ,06345    |

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi yöneticilerin Otantik Liderlik Özellikleri cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ( $p > 0,05$ ). Bu bulgular cinsiyet değişkeninin otantik liderlik düzeyi üzerinde farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Yöneticilerin farklı cinsiyetlerde olmalarının otantik liderlik düzeyleri açısından farklılaşmalara neden olmadığı söylenebilir.

*Tablo 3 Okul Yöneticilerin Otantik Liderlik Özelliklerinin Cinsiyete Bağlı Olarak Değişimi Tablosu*

|                  | Cinsiyet | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata |
|------------------|----------|-----|----------|------------|-----------|
| Otantik Liderlik | Kadın    | 44  | 4,0682   | ,37032     | ,05583    |
|                  | Erkek    | 131 | 4,1789   | ,34502     | ,03014    |

*test*

Okul Yöneticilerinin cinsiyetlere göre Otantik Liderlik ortalamaları Tablo 3'te sunulmuştur. Buna göre, kadın okul yöneticilerinin otantik liderlik ortalaması 4,0682, erkek okul yöneticilerinin ise 4,1789 olarak bulunmuştur.

### **Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ve Yaşlarına İlişkin Bulgular**

Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ve yaşları arasındaki fark Anova testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

*Tablo 4 Okul Yöneticilerin Otantik Liderlik Özellikleri ile Yaşları Arasındaki Farkı Gösteren Varyans Analizi Tablosu (Anova)*

|                  |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Kare | F    | Anlamlılık |
|------------------|---------------|-----------------|-----|---------------|------|------------|
| Otantik Liderlik | Gruplar Arası | ,364            | 3   | ,121          | ,814 | ,488       |
|                  | Grup İçi      | 25,512          | 171 | ,149          |      |            |
|                  | Toplam        | 25,876          | 174 |               |      |            |



Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Düzeyleri ve Aileden Algılanan Sosyal Destek Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Otantik Liderlik Özellikleri ile yaş faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu bulgular yaş değişkeninin otantik liderlik düzeyi üzerinde farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Okul yöneticilerinin farklı cinsiyetlerde olmalarının otantik liderlik düzeyleri açısından farklılaşmalara neden olmadığı söylenebilir.

### **Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ve Çalışma Yılları Değişkenine İlişkin Bulgular**

Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ve Çalışma yılları arasındaki fark Anova testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

*Tablo 5 Okul Yöneticilerin Otantik Liderlik Özellikleri ile Çalışma Yılları Arasındaki İlişki(ANOVA)*

|                  |              | Kareler<br>Toplamı | df  | Ortalama<br>Kare | F    | Anlamlılık |
|------------------|--------------|--------------------|-----|------------------|------|------------|
| Otantik Liderlik | GruplarArası | ,286               | 4   | ,072             | ,475 | ,754       |
|                  | Grup İçi     | 25,590             | 170 | ,151             |      |            |
|                  | Toplam       | 25,876             | 174 |                  |      |            |

Tablodan da anlaşıldığı gibi Okul yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ile Çalışma Yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu bulgular çalışma yılları değişkeninin otantik liderlik düzeyi üzerinde farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Okul yöneticilerinin farklı çalışma yıllarına sahip olmalarının otantik liderlik düzeyleri açısından farklılaşmalara neden olmadığı söylenebilir.

### **Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ile Yöneticilik Kıdemlerine İlişkin Bulgular**

Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ve yöneticilik kıdemleri arasındaki fark Anova testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

*Tablo 6 Okul Yöneticilerin Otantik Liderlik Özellikleri ile Yöneticilik Kıdemleri Arasındaki İlişki Tablosu (ANOVA)*

|                  |              | Kareler<br>Toplamı | Df  | Ortalama<br>Kare | F     | Anlamlılık |
|------------------|--------------|--------------------|-----|------------------|-------|------------|
| Otantik Liderlik | GruplarArası | 1,060              | 4   | ,265             |       | ,128       |
|                  | Grup İçi     | 24,816             | 170 | ,146             | 1,816 |            |
|                  | Toplam       | 25,876             | 174 |                  |       |            |

Otantik Liderlik Özellikleri ile yöneticilik kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

### Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ile Kurum Kıdemlerine İlişkin Bulgular

Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ve kurum kıdemleri arasındaki fark Anova testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 7' de sunulmuştur.

Tablo 7 Okul Yöneticilerin Otantik Liderlik Özellikleri ile Kurum Kıdemleri Arasındaki Fark(ANOVA)

|                  |               | Kareler<br>Toplamı | Df  | Ortalama<br>Kare | F    | Anlamlılık |
|------------------|---------------|--------------------|-----|------------------|------|------------|
| Otantik Liderlik | Gruplar Arası | ,183               | 4   | ,046             | ,303 | ,875       |
|                  | Grup İçi      | 25,693             | 170 | ,151             |      |            |
|                  | Toplam        | 25,876             | 174 |                  |      |            |

Otantik Liderlik Özellikleri ile kurum kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu bulgular kurum kıdemleri değişkeninin otantik liderlik düzeyi üzerinde farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Okul yöneticilerinin farklı kurum kıdemlerine sahip olmalarının otantik liderlik düzeyleri açısından farklılaşmalara neden olmadığı söylenebilir.

Okul Yöneticilerinin kurum kıdemlerine göre Otantik Liderlik ortalamaları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8 Okul Yöneticilerin Otantik Liderlik Özelliklerinin Kurum Kıdemlerine Bağlı Olarak Değişim(ANOVA)

|                  | Yıl    | N   | Ortalama | Std.<br>Sapma | Std. Hata |
|------------------|--------|-----|----------|---------------|-----------|
| Otantik Liderlik | 1-5    | 141 | 4,1494   | ,38067        | ,03206    |
|                  | 6-10   | 30  | 4,2021   | ,42220        | ,07708    |
|                  | 11-15  | 2   | 4,3438   | ,48614        | ,34375    |
|                  | 16-20  | 1   | 4,3750   | .             | .         |
|                  | 21+    | 1   | 4,1250   | .             | .         |
|                  | Toplam | 175 | 4,1618   | ,38564        | ,02915    |

Buna göre 1-5 yıl arası kurum kıdemine sahip okul yöneticilerinin otantik liderlik ortalaması 4,1494, 6-10 yıl arası kurum kıdemine sahip okul yöneticilerinin otantik liderlik ortalaması 4,2021, 11-15 yıl arası kurum kıdemine sahip okul yöneticilerinin otantik liderlik ortalaması 4,3438, 16-20 yıl arası kurum kıdemine sahip okul yöneticilerinin otantik liderlik ortalaması ise 4,3750, 21 ve yukarısı yılda kurum kıdemine sahip okul yöneticilerinin otantik liderlik ortalaması ise 4,1250 olarak bulunmuştur.

### Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ile Eğitim Durumları Değişkenine İlişkin Bulgular

Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Özellikleri ve eğitim durumları arasındaki ilişki Anova testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

*Tablo 9 Okul Yöneticilerin Otantik Liderlik Özellikleri ile Eğitim Durumları Arasındaki İlişki Tablosu(ANOVA)*

|                  |               | Kareler<br>Toplamı | Df  | Ortalama<br>Kare | F     | Anlamlılık |
|------------------|---------------|--------------------|-----|------------------|-------|------------|
| Otantik Liderlik | Gruplar Arası | ,471               | 2   | ,235             |       | ,206       |
|                  | Grup İçi      | 25,406             | 172 | ,148             | 1,594 |            |
|                  | Toplam        | 25,876             | 174 |                  |       |            |

Otantik Liderlik Özellikleri ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu bulgular eğitim durumu değişkeninin otantik liderlik düzeyi üzerinde farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Okul yöneticilerinin farklı eğitim durumlarına sahip olmalarının otantik liderlik düzeyleri açısından farklılaşmalara neden olmadığı söylenebilir.

Okul Yöneticilerinin eğitim durumlarına göre Otantik Liderlik ortalamaları Tablo 10’da sunulmuştur.

*Tablo 10 Okul Yöneticilerin Otantik Liderlik Özelliklerinin Eğitim Durumlarına Bağlı Olarak Değişimi (ANOVA) Bağlı Olarak Değişimi Tablosu(ANOVA)*

|                  | Eğitim Durumu | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata |
|------------------|---------------|-----|----------|------------|-----------|
| Otantik Liderlik | Ön lisans     | 11  | 4,2727   | ,39059     | ,11777    |
|                  | Lisans        | 117 | 4,1261   | ,33315     | ,03080    |
|                  | Yüksek lisans | 47  | 4,2247   | ,48912     | ,07135    |
|                  | Toplam        | 175 | 4,1618   | ,38564     | ,02915    |

Tablo 10’a göre, ön lisans mezunu okul yöneticilerinin otantik liderlik ortalaması 4,2727, lisans mezunu okul yöneticilerinin otantik liderlik ortalaması 4,1261, yüksek lisans mezunu okul yöneticilerinin otantik liderlik ortalaması ise 4,2247 olarak bulunmuştur.

### Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algısı ile Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin aileden algılanan sosyal destek algısı ve cinsiyetleri arasındaki fark Mann-Whitney U testi yardımıyla sınınmış ve analiz sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

*Tablo11 Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları ile Cinsiyetleri Arasındaki Fark Tablosu*

| N      | Sıra Ortalaması | Sıraların Toplamı | Mann-Whitney U | Z        | Anlamlılık  |
|--------|-----------------|-------------------|----------------|----------|-------------|
|        |                 |                   |                | 2231,500 | -2,248 ,025 |
| Kadın  | 44              | 102,78            | 4522,50        |          |             |
| Erkek  | 131             | 83,03             | 10877,50       |          |             |
| Toplam | 175             |                   |                |          |             |

Yöneticilerin aileden algılanan sosyal destek algısı ve cinsiyetleri arasındaki istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur(  $p<0,05$ ). Tablo 11'deki veriler incelendiğinde kadın okul yöneticilerinin aileden algıladıkları sosyal destek algısının(102,78) erkek yöneticilerden(83,03) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

### Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algısı ile Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Okul Yöneticilerinin aileden algılanan sosyal destek algıları ve yaşları arasındaki fark Kruskal-Wallis testi yardımıyla sınınmış ve analiz sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

*Tablo 12 Okul Yöneticilerin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları ile Yaşları Arasındaki Fark Tablosu (Kruskal-Wallis)*

|        | N   | Sıra Ortalaması | $\chi^2$ | Anlamlılık |
|--------|-----|-----------------|----------|------------|
| 20-30  | 21  | 93,24           |          |            |
| 31-40  | 75  | 88,81           | ,930     | ,818       |
| 41-50  | 57  | 88,42           |          |            |
| 51+    | 22  | 79,14           |          |            |
| Toplam | 175 |                 |          |            |

Yöneticilerin aileden algılanan sosyal destek algıları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu bulgular yaşların aileden algılanan sosyal destek algıları üzerinde

Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Düzeyleri ve Aileden Algılanan Sosyal Destek Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Okul yöneticilerinin farklı yaşlara sahip olmalarının aileden algılanan sosyal destek algıları açısından farklılaşmalara neden olmadığı söylenebilir.

### **Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algısı ile Çalışma Yılları Değişkenine İlişkin Bulgular**

Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları ve çalışma yılları arasındaki fark Kruskal-Wallis testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

*Tablo 13 Okul Yöneticilerin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları ile Çalışma Yılları Arasındaki İlişki Tablosu (Kruskal-Wallis)*

|        | N   | Sıra Ortalaması | $\chi^2$ | Anlamlılık |
|--------|-----|-----------------|----------|------------|
| 1-5    | 6   | 64,17           |          |            |
| 6-10   | 42  | 90,80           |          |            |
| 11-15  | 40  | 87,84           | 3,049    | ,550       |
| 16-20  | 27  | 98,48           |          |            |
| 21+    | 60  | 83,82           |          |            |
| Toplam | 175 |                 |          |            |

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları ile çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu bulgular çalışma yıllarının aileden algılanan sosyal destek algıları üzerinde farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Okul yöneticilerinin farklı çalışma yıllarına sahip olmalarının aileden algılanan sosyal destek algıları açısından farklılaşmalara neden olmadığı söylenebilir.

### **Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algısı ile Yöneticilik Kıdemleri Değişkenine İlişkin Bulgular**

Okul Yöneticilerinin aileden algılanan sosyal destek algıları ve yöneticilik kıdemleri arasındaki ilişki Kruskal-Wallis testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

*Tablo 14 Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları ile Yöneticilik Kıdemleri Arasındaki Fark Tablosu (Kruskal-Wallis)*

|               | N          | Sıra Ortalaması | $\chi^2$ | Anlamlılık |
|---------------|------------|-----------------|----------|------------|
| 1-5           | 80         | 91,19           |          |            |
| 6-10          | 32         | 88,16           |          |            |
| 11-15         | 23         | 79,96           | 2,640    | ,620       |
| 16-20         | 16         | 98,78           |          |            |
| 21+           | 24         | 77,69           |          |            |
| <b>Toplam</b> | <b>175</b> |                 |          |            |

Aileden algılanan sosyal destek algıları ile yöneticilik kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu bulgular yöneticilik kıdemlerinin aileden algılanan sosyal destek algıları üzerinde farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Okul yöneticilerinin farklı yöneticilik kıdemlerine sahip olmalarının aileden algılanan sosyal destek algıları açısından farklılaşmalara neden olmadığı söylenebilir.

#### **Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algısı ile Kurum Kıdemleri Değişkenine İlişkin Bulgular**

Okul Yöneticilerinin aileden algılanan sosyal destek algıları ve kurum kıdemleri arasındaki ilişki Kruskal-Wallis testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 15'te sunulmuştur.

*Tablo 15 Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları ile Kurum Kıdemleri Arasındaki Fark Tablosu (Kruskal-Wallis)*

|               | N   | Sıra Ortalaması | $\chi^2$ | Anlamlılık |
|---------------|-----|-----------------|----------|------------|
| 1-5           | 141 | 87,44           |          |            |
| 6-10          | 30  | 92,32           |          |            |
| 11-15         | 2   | 45,75           |          | ,681       |
| 16-20         | 1   | 82,00           | 2,301    |            |
| 21+           | 1   | 128,50          |          |            |
| <b>Toplam</b> |     |                 |          |            |

Aileden algılanan sosyal destek algıları ile kurum kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu bulgular kurum kıdemlerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları üzerinde farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Okul yöneticilerinin farklı kurum

Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Düzeyleri ve Aileden Algılanan Sosyal Destek Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

kıdemlerine sahip olmalarının Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları açısından farklılaşmalara neden olmadığı söylenebilir.

### **Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algısı ile Eğitim Durumları Değişkenine İlişkin Bulgular**

Okul Yöneticilerinin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları ve eğitim durumları arasındaki fark Kruskal-Wallis testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

*Tablo 16 Okul Yöneticilerin Aileden Algılanan Sosyal Destek Algıları ile Eğitim Durumları Arasındaki Fark (Kruskal-Wallis)*

|               | N   | Sıra Ortalaması | $\chi^2$ | Anlamlılık |
|---------------|-----|-----------------|----------|------------|
| Önlisans      | 11  | 90,00           |          |            |
| Lisans        | 117 | 89,97           | ,729     | ,694       |
| Yüksek lisans | 47  | 82,63           |          |            |
| Toplam        | 175 |                 |          |            |

Aileden algılanan sosyal destek algıları ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu bulgular eğitim durumlarının aileden algılanan sosyal destek algıları üzerinde farklılaşmalara neden olmadığını göstermektedir. Okul yöneticilerinin farklı eğitim durumlarına sahip olmalarının aileden algılanan sosyal destek algıları açısından farklılaşmalara neden olmadığı söylenebilir.

### **TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER**

Araştırmada elde edilen bulgular okul yöneticilerinin otantik liderlik özellikleri ile cinsiyet, yaş, çalışma yılı, yöneticilik kıdemi, kurum kıdemi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymasına karşın alan yazında benzer ve farklı bulgular da görülmektedir. Araştırmanın bulgularına paralel olarak Taşan (2015) okul yöneticileri ile yapmış olduğu çalışmada cinsiyetin ve yaşın otantik liderlik düzeylerine etkisinin bulunmadığını tespit etmiştir.

Bu araştırmanın bulgularının aksine Kicir ve Paşaoğlu (2014) dekanlar üzerinde yapmış olduğu otantik liderlik çalışmada kadınların otantik liderliğe daha yatkın olduğunu; Akıncı (2016)kadın okul yöneticileri ile öğretmenler arasında yapmış olduğu çalışmada cinsiyet, yaş, kıdem, sektör değişkenlerinin otantik liderlik özelliklerini etkilediğini; Çelik ve Sünbül (2008) çalışmalarında cinsiyetin otantik liderlik algısını etkilediğini tespit etmişlerdir.

Araştırmada okul yöneticilerinin aileden algıladıkları sosyal destek algısı ile yaş, çalışma yılı, yöneticilik kıdemi, kurum kıdemi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamış; cinsiyetin anlamlı fark oluşturduğu saptanmıştır. Alan yazın taramasında sosyal destek ve cinsiyet ilişkisini ele

alan çalışmaların bir kısmında cinsiyet ile sosyal destek arasında fark bulunmazken (Şimşek, 2010; Uzman, 2002); bazı araştırmalarda bu araştırmanın bulgularını destekleyecek şekilde bulgulara ulaşılmış (Bayram, 1999; Güngör, 1996) kadınların, erkeklere oranla daha çok sosyal destek aldıkları ortaya çıkmıştır.

Okul yöneticileri; belli başlı kurallara bağlı, yönetmeyi bilen, devamlılığı sağlayan, tekrar eden, söylediklerinin ve yaptıklarının doğru olduğunu iddia eden birey iken; liderler ise; kurallar yerine kişilerin mutluluğu, iyiliği için çabalayan, araştıran, sorgulayan, merak duygusu sürekli olan, yenilikçi, geliştirici bireylerdir.

Okul yöneticisi liderlik özelliklerini ortaya koyabildiği ve uygulayabildiği zaman; okulda mutluluğun, huzurun, sevgi ve saygının devamlılığını ve de başarılı bir ortamın sürekliliğini sağlayabilecektir. Otantik liderlerin; kendine özgü, kendi olabilen, farklı, değişime ve yeniliğe açık, planlı ve programlı çalışabilen, esnek, gerçekçi, samimi, içten oldukları karşımıza çıkmaktadır. Otantik liderler daima kendi olabilen yapmacılıktan uzak kişilerdir.

Doğumdan ölüme kadar uzanan süreçte aile kişinin hayatında önemli bir etkiye sahiptir. Okul yöneticilerinin de okul dışında yaşamlarını sürdürdükleri birer aileleri vardır. Aile içerisindeki her birey birbiri ile etkileşim ve iletişim halindedir. Aile içinde yaşanan olumlu ve olumsuz durumların Okul yöneticilerinin iş yaşamına etki ettiği düşünülürse okul yöneticileri için aile desteğinin de önemi büyüktür. Bu kapsamda aile ortamında okul yöneticilerinin yeterli derecede aile desteği alması okul ortamında başarılı bir liderlik sürecine katkı sağlayacaktır.

### **Sonuçlar**

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin otantik liderlik özellikleri ile cinsiyet, yaş, çalışma yılı, yöneticilik kıdemi, kurum kıdemi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Okul yöneticilerinin aileden algıladıkları sosyal destek algısı ile yaş, çalışma yılı, yöneticilik kıdemi, kurum kıdemi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Fakat okul yöneticilerinin aileden algılanan sosyal destek algısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Cinsiyet değişkeni olarak bir değerlendirme yapılacak olursa kadın okul yöneticilerinin erkek okul yöneticilerine oranla ailelerinden aldıkları sosyal desteğin belirgin olarak fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

### **Öneriler**

#### **Araştırma sonucuna göre aşağıda maddeler halinde sunulan önerilerde bulunulabilir:**

1. Okul Yöneticilerinin otantik liderlik özelliklerine etki eden faktörlerin ortaya çıkarılması amacıyla araştırmada demografik değişkenlerin sayısı artırılarak farklı araştırmalar yapılabilir.
2. Okul yöneticilerinin aileden algılanan sosyal destek algısının cinsiyete göre değişiklik göstermesinde etkili olan faktörlerin sebepleri araştırılabilir.
3. Okul yöneticilerinin aileden algılanan sosyal destek algısının artırılmasına katkı sağlayacak farklı araştırmalar yapılabilir.



Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Düzeyleri ve Aileden Algılanan Sosyal Destek Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

4. Okul yöneticilerinin ailelerinden sosyal destek almalarının önemi konusunda bilgilendirilmeleri sağlanabilir.

#### KAYNAKÇA

- Akıncı, H. (2016). İlköğretim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin duygusal zekâ düzeyleri ile otantik liderlik özellikleri arasındaki ilişki (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altay, M. (2007). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile çok boyutlu algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat.
- Aydın, M.(1994). Eğitim yönetimi Ankara: Hatipoğlu Yayınları, 252-254.
- Bayram, D.; (1999), “Bir grup gençte ruhsal belirti ile sosyal destek ilişkisi”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.İzmir.
- Can, Ş. (2011) . Sınıf öğretmeni adaylarının öğrenme stilleri ile bazı değişkenler arasındaki ilişkinin araştırılması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,41.
- Çelik, C., ve Sünbül, A. G. Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3), 49-66.
- Eskin M (1993). Reliability of the Turkish version of the perceived social support from friends and family scales :Journal of Clinical Psychology. 49 (4): 515-522.
- Güçray S (1998). Bazı kişisel değişkenler, algılanan sosyal destek ve atılganlığın karar verme stilleri ile ilişkisi. Psikoloji Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2 (9): 7- 16.
- Gül, H., Alacalar, A.(2014). Otantik liderlik ile izleyicilerin duygusal bağlılıkları ve performansları arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:2,Sayı:5
- Gümüşeli, A.E. (2002) ‘ 2001 yılında ilköğretim okulu müdürleri(çalışma ortam ve koşulları, sorunları, bireysel ve mesleki özellikleri)’ Araştırma, Y.T.Ü Fen Edebiyat Fakültesi, İstanbul.
- Güngör, D. (1996). Üniversite Öğrencilerinin Arkadaş ve Aileleri ile İlişkisi, Sosyal Destek, Doyum ve Yalnızlık.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), ODTÜ.Ankara.
- Helvacı, M.A.(2011). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanmaları: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Karasar, N. (2011). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınları.
- Keser, S.(2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kırhallı Gök, B. (2015). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik düzeylerinin yaşam doyumları ve aileden algılanan sosyal destek algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi.(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kızmaz, Z. (2006). Okullardaki şiddet davranışının kaynakları üzerine kuramsal bir yaklaşım. C.Ü Sosyal Bilimler Dergisi, 30, 47-70.
- Kicir, G. K., ve Paşaoğlu, D. (2014). Otantik liderliğin akademik platformda lider boyutu açısından incelenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(1), 1-24.

- Köse, E.(2006). Liseli ergenlerde kişilik ve sosyal desteğin yalnızlığa olan etkisinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Procidona, M.E. & Heller, K. (1983). Measures of perceived social support from friends and from family. Three validation studies. *American Journal of Community Psychology*. 11: 1 -24.
- Sadık, Ö.(2014). Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Şimşek, D. (2010).Yatılı ilköğretim bölge okulu ve ailesi yanında kalan ilköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin akran ilişkileri, sosyal destek algıları ve yaşam doyumlarının incelenmesi. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tabak, A., Sığırı, ü., Arlı, Ö. ve Coşar, S. (2010). Otantik liderlik ölçeğinin uyarlama çalışması (s. 699-706). 18. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Bildiriler Kitabı, Adana.
- Taşan, H. (2015). İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin otantik liderlik ve psikolojik sermaye düzeylerinin karşılaştırılması: Batman ili örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Terzi, Ş. (2008). “Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*.
- Uzman E (2002) Sosyal destek düzeyleri farklı üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre kimlik statüleri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ünüvar, A. (2003). “Çok yönlü algılanan sosyal desteğin 15-18 yaş arası lise öğrencilerinin problem çözme becerisine ve benlik saygısına etkisi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Yaşbay, H.(2011). Otantik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.) Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir

## EXTENDED SUMMERY

### Purpose

School administrators should have authentic leadership qualities as well as family support. In this study, it is aimed to determine the relationship between the authentic leadership levels of school administrators and their perception of social support from the family and the gender variable. In order to examine the authentic leadership characteristics of school administrators and the perception of social support perceived from the family in terms of some variables, answers to the following questions were sought:

1. Is there a relationship between the authentic leadership characteristics of primary school administrators and gender, age, working year, management seniority, institutional seniority and educational status?
2. Is there a relationship between the perceptions of social support perceived by primary school administrators from their families and gender, age, working year, management seniority, institutional seniority and educational status?

### **Method**

This research is a descriptive study that aims to examine the relationship between school administrators' authentic leadership characteristics and perceived social support from the family.

The universe of the research consists of all public / private schools affiliated to the Ministry of National Education within the borders of Küçükçekmece district on the European side of Istanbul. The sample of the study consists of 175 administrators in all public / private primary and secondary schools affiliated to the Ministry of National Education within the borders of Küçükçekmece district on the European side of Istanbul.

The authentic leadership scale was prepared in a 16-item, 5-Likert style (1-Never, 5-Always). Scale; It has a 4-dimensional structure. Authentic Leadership Scale consists of 16 items.

In the study, the Perceived Social Support Scale from the Family developed by Yıldırım (1997) was used as a data collection tool to determine the level of social support perceived by school administrators from the family.

The analysis of the obtained data was made in SPSS 20 program. T test and Analysis of Variance (Anova), Kolmogorov Smirnov test, Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis and Spearman Rank Differences test were used to determine the relationships between variables.

### **Results**

As a result of the study, no significant relationship was found between the authentic leadership characteristics of school administrators and gender, age, working year, management seniority, institutional seniority and educational status. There was no significant relationship between the perception of social support perceived by school administrators from the family and age, working year, management seniority, institutional seniority and educational status. The relationship between school administrators' perception of social support perceived from the family and their gender was tested with the help of the Mann-Whitney U test. A statistically significant relationship was found between administrators' perceived social support from the family and their gender ( $p < 0.05$ ). When the data in the table was examined, it was seen that the perception of social support perceived by female school administrators from the family (102,78) was significantly higher than that of male administrators (83,03)

### **Discussion and Conclusion**

Although the findings of the study reveal that there is no significant relationship between the authentic leadership characteristics of school administrators and gender, age, working year, management seniority, institutional seniority and educational status, similar and different findings are also observed in the literature. In line with our findings, Taşan (2015) found in his study with school administrators that gender and age do not have any effect on authentic leadership levels.

Contrary to our findings; Kicir and Paşaoğlu (2014) stated in their authentic leadership study on deans that women are more prone to authentic leadership; Akıncı (2016), in his study between female school

administrators and teachers, stated that the variables of gender, age, seniority, and sector affect authentic leadership characteristics; Çelik and Sünbül (2008) found that gender affects the perception of authentic leadership in their studies.

In our study, no significant relationship was found between the perception of social support perceived by school administrators from the family and age, working year, management seniority, institutional seniority and educational status; gender was found to be effective. While some of the studies dealing with social support and gender relationship in the literature review, there is no relationship between gender and social support (Uzman, 2002; Şimşek, 2010); In some studies, findings were obtained to support our findings (Güngör, 1996; Bayram, 1999). It was revealed that women received more social support than men.

When the school administrator can demonstrate and apply leadership characteristics; It will be able to ensure the continuity of happiness, peace, love and respect at school and a successful environment. Authentic leaders; They are unique, self-evident, different, open to change and innovation, planned and scheduled, flexible, realistic, sincere and sincere. Authentic leaders are unaddressed people who can always be themselves.

The family has an important impact on a person's life in the process from birth to death. School administrators also have a family where they live outside of school. Every individual in the family is in interaction and communication with each other. Considering that positive and negative situations experienced in the family affect the work life of school administrators, family support is also important for school administrators. In this context, school administrators receiving sufficient family support in the family environment will contribute to a successful leadership process in the school environment.

According to the results of the research, the following suggestions can be made:

1. In order to reveal the factors that affect the authentic leadership characteristics of school administrators, different studies can be conducted by increasing the number of demographic variables in the study.
2. The reasons for the factors that affect the school administrators' perception of social support perceived from the family vary according to gender.
3. Different studies can be conducted to contribute to the increase of school administrators' perception of social support perceived from the family.