



Orijinal Makale / Original Article

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin
alturistik (özgeci) liderlik davranışları

According to the teachers' perceptions, school principals'
altruistic leadership behaviors

Osman KARAHALİLÖZ¹, Nurhayat ÇELEBİ²

¹Matematik Öğretmeni, MEB, Türkiye

²Karabük Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Karabük, Türkiye

¹Mathematics Teacher, MEB, Turkey

²Karabuk University Faculty of Letters, Department of Educational Sciences, Karabuk, Turkey, Turkey

MAKALE BİLGİSİ

Makale hakkında

Geliş tarihi: 3 Eylül 2021

Kabul tarihi: 14 Aralık 2021

Anahtar kelimeler:

Liderlik, alturizm (özgecilik),
alturistik (özgeci) liderlik,
öğretmen, okul müdürü.

ARTICLE INFO

Article history

Received: 3 September 2021

Accepted: 14 December 2021

Key words:

Leadership, altruism, altruistic
leadership, teacher, school
principal

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, okul müdürlerinin özgecil liderlik davranışları sergilemelerinin çeşitli demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığını araştırmaktır. Araştırma, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Karabük ili ve ilçelerinde resmi ve özel ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 378 öğretmenden oluşan bir örneklem ile tarama modelinde araştırma olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri Zheltoukhova (2016) tarafından geliştirilen ve Konan ve Gedik (2019) tarafından eğitim örgütleri için uyarlanan Alturistik Liderlik Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel ölçümler (aritmetik ortalama, standart sapma, standart hata, varyans, frekans ve yüzde) ile t-testi ve ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar, öğretmenlerin okul müdürlerinin özgecil liderlik davranışlarına ilişkin genel olarak olumlu bir algı sergilediklerini ortaya koymuştur. Nitekim okul müdürlerinin özgecil liderlik davranışları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, okul türü, okuldaki öğrenci sayısı, okuldaki öğretmen sayısı ve okuldaki çalışma süresi gibi çeşitli değişkenler açısından anlamlı farklılık göstermezken, okul düzeyine, bransa, okulun fiziki koşullarına, öğrencilerin sosyo-ekonomik durumuna ve okulun bulunduğu bölgeye göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonuçları tartışılmış ve çeşitli öneriler sunulmuştur.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate how school principals' display of altruistic leadership behaviors differ according to several demographic variables. The study was conducted as a survey model research with a sample of 378 teachers working in public and private primary schools, secondary schools and high schools in the province of Karabük and its districts in the 2020-2021

*Sorumlu yazar / Corresponding author

*E-mail address: nurcelebi@karabuk.edu.tr

Bu çalışma Osman Karahalilöz'ün Prof. Dr. Nurhayat Çelebi danışmanlığında tamamladığı, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından kabul edilen "Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin alturistik (özgeci) liderlik davranışlarının incelenmesi" isimli yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.



academic year. The research data were collected through the Altruistic Leadership Scale developed by Zheltoukhova (2016) and adapted into by Konan and Gedik (2019) for educational organizations. In the analysis of the data, descriptive statistical measures (arithmetic mean, standard deviation, standard error, variance, frequency and percentage) and t-test and ANOVA were performed. Results revealed that teachers generally showed a positive perception on the altruistic leadership behaviors of school principals. Indeed, the altruistic leadership behaviors of school principals did not differ significantly in terms of several variable such as gender, age, educational status, school type, number of students at school, number of teachers at school and working time at school while significant differences occurred according to school level, branch, physical conditions of the school, socio-economic status of the students, and the region where the school is located. Results of the study were discussed and several suggestions were presented.

Cite this article as: Karahalilöz, O., & Çelebi, N. (2021). According to the teachers' perceptions school principals' altruistic leadership behaviors. *Yıldız Journal of Educational Research*, 6(2), 122–135.

GİRİŞ

Teknoloji ve bilimdeki hızlı gelişmeler günümüzde ülkelerin ticaret, hukuk, ekonomi, siyaset, eğitim ve kültürel alanlarındaki benimsedikleri politikalar üzerinde etkili olmuştur. Bu değişimler eğitim sistemlerini de etkilemiştir (Çelenk, 2002). Ayrıca toplumların varlığını devam ettirebilmesi ve kendilerini geliştirebilmeleri açısından düşünüldüğünde insanlar en önemli kaynaklar arasında yer almaktadır. Toplumun üyesi olan bireylerin tüm yeteneklerinin gelişme noktası, eğitim sisteminin kalbi olan okullardır. Bu yüzden çoğu ülkede hükümetlerin, bilim insanlarının ve sivil toplum kuruluşlarının en çok önem verdiği örgütlerin başında okullar gelmektedir (Taymaz, 2010).

Okullarda nitelikli bir eğitiminin gerçekleşebilmesi için okulların iyi yönetiliyor olması da gerekmektedir ve bu durumla ilgili sorumlu kişiler okul yöneticileridir. Okul yöneticileri, okulların gerçekleştirdiği verimli ve etkili faaliyetlerin yürütülmesini sağlamakla görevli olan kişidir (Koçak, 2009: 65). Eğitim sisteminin etkililiği ile okul yöneticilerinin sahip olduğu mesleki nitelikleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Eğitim sisteminin kalitesi, okul yöneticilerinin kalitesi ile eş değer tutulmakta ve bu kalite sistem içerisindeki verimliliğin ya da verimsizliğin nedeni olarak görülmektedir. Okulları daha etkin ve verimli hale getirmenin koşullarından biri, donanım ve nitelik sahibi okul ve eğitim yöneticilerinin sisteme hâkim kılınmasıdır. Bu durum eğitim kurumlarının, idareci yöneticilere değil lider yöneticilere daha çok ihtiyaç duymasının en önemli göstergelerinden biridir (Cansoy ve Polatcan, 2019: 9; Uluğ, 2010: 284).

Okul geliştirme çabalarının başarı ile sonuçlanabilmesi için okul içinde güçlü bir liderliğin olması gereken bir şarttır. Son zamanlarda gerçekleştirilen reformlarla, yapılan araştırmalardan çıkan sonuç ve önerileri göz önünde bulundurduğumuzda okul yöneticilerinin bilgi, beceri ve tutum bakımından yeterli seviyede olmadıklarını ve ayrıca mesleki, alan ve kişisel donanımlara ihtiyaçları oldukları belirtilmiştir (Chapman, 2005). Okullarda gerçekleştirilen

yeniliklerin başarıyla sonuçlanabilmesi için her eğitim kurumunda mutlaka etkili bir lider yöneticinin bulunması gerektiği belirtilmiştir. Okul yöneticilerinin içinde buldukları örgütün eğitim ve öğretim olarak ne aşamada olduğuna ve nereye doğru gittiğine veya gideceğine karar verme gibi adlandıracağımız liderlik davranışlarını sergileme gibi sorumlulukları bulunmaktadır (Gedikoğlu ve Tahaoglu, 2009: 276).

Liderler buldukları makamın gücünü kullanmaksızın, örgüt içindeki bireyleri ikna eden, kuralları belirleyen, grup içerisinde liderliği sorgulanmayan kişilerdir. Ayrıca gruba ortak amaçlar çerçevesinde hedefler gösterebilen, örgütü yönlendirebilen, kendi vizyonunu ortaya koyup takip ettirebilen, bu amaçlar ve hedefler çerçevesinde izleyenlerinin motive olmuş bir şekilde çalışmalarını, başarıya ulaşmalarını sağlayan kişilerdir (Ceylan, 2011: 111). Lider, dâhil olduğu örgütün bireyleri arasında sinerji oluşturup, onlara bir dinamik kazandırıp artan performansları belirledikleri hedeflere yönlendirebilen kişidir (Yukl, 2013: 21). Liderlik anlayışını ise gruptaki kişilerin motive edilmesi, ortak amaçların oluşturulması ve bunlara ulaşılması, örgüte bağlılığın devam ettirilmesi gibi birden fazla işlevin bir bütün oluşturabilmesi şeklinde nitelendirebiliriz (Tunçer, 2012: 60).

Liderlik bir bireyin diğerlerini etkileme, onları motive etme, örgütün etkililiğine, başarısına katkılarını kolaylaştırma yeteneği ve kişileri hedefler doğrultusunda davranmaya motive eden eylem olarak görülmektedir (Popper ve Lipshitz, 1993). Liderlik yaklaşımlarını dikkate aldığımızda bir liderin güvenilir, dinleme, zeka, inanılabilirlik, doğruluk, empati ve etki etme gibi genel kişilik özelliklerine sahip olmasının liderlik rollerini sergilemesinde katkısı olacağı düşünülmektedir (Saylı ve Baytok, 2013: 19).

Son zamanlarda okul yöneticilerinin de yönetim faaliyetlerinde verimli olabilmesi için liderlik özelliklerine sahip olmaları beklenmektedir. Ayrıca liderlik yönünden kendilerini sürekli geliştirmeleri de gerekmektedir. Sürekli değişen ve gelişen dünyada çağın hızına ve gelişimine ayak uydurabilmek için bu durum örgütlerde zorunluluk haline

gelmiş ve örgütlerin yapısını, işleyiş tarzını da etkilemiştir. Dolayısıyla örgütlerde üst konumdaki lider yöneticilerin de davranışlarını etkilemiştir. Bu yüzden bu hızlı değişim, örgütlerin yönetim anlayışlarında düzenleme yapmalarını gündem haline getirmiştir (Dinçer ve Yılmaz, 2003: 21).

Örgütün içerisinde bulunan insan kaynağının etkililiğini sağlamak en çok liderlerin sorumluluğundadır ve takım çalışması gerektirir. İnsan kaynağının yönetici tarafından güdülenmesi örgütün vizyonuna adım adım yaklaşmasını sağlar. Eğitim Bakanlığının ([MEB] 2023 Eğitim Vizyonu, 2018) son yıllarda eğitimin niteliğini iyileştirmek ve geliştirmek, okulları daha etkili kılabilmek için gerçekleştirdiği değişiklikler göz önüne alındığında okul müdürleri bu değişimin uygulayıcısı olmakta, öğretmenlerin yönlendirilmesi ve öğrencilerin başarısının artırılmasına yönelik çalışmaların da merkezinde yer almaktadır. Başka ifadeyle okul müdürleri okul düzeyinde hayata geçirilecek eğitim reformlarının sorumlusu ve yöneticisidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde okulu, eğitim sisteminin amaçları doğrultusunda yönetebilmek, öğretmenleri değişim ve yeniliklere istekli hale getirebilmek önemli görülmektedir., Miller (2005), Chin (2012), Sosik vd. (2009), Miller vd. (2008) ve Mallén vd. (2015)' in gerçekleştirdikleri çalışmalara da bakılarak örgütsel öğrenme kapasitesini ve örgütsel performansı iyileştirme, örgüt bağlılığı, örgüt iklimi ve pozitif, olumlu takım ilişkileri gibi durumlar göz önüne alındığında okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlara sahip olma düzeylerine ilişkin bir çalışmanın yapılması önemli görülmüştür.

Alturistik Liderlik

Alturistik liderlik, örgüt içinde bireyleri motive edebilme, kişilerin aralarındaki iletişimi kuvvetlendirme, duygularını ve değerlerini dikkate alarak davranışlar sergileme ve bunları gerçekleştirirken hiçbir menfaat ve çıkar gözetmeme hatta bazı zamanlarda kendisine zararı olabilecek şekilde de olsa tamamıyla karşındakine fayda sağlayabilme amaçlarını içerebilmektedir. Böylece alturizm olarak tanımlanmış olumlu davranışlar ortaya çıkmıştır. Alturizm, başkalarına olumlu bir davranış yapmış olmanın verdiği mutluluk ve haz dışında, teşekkür veya başka bir beklenti içine girmeksizin yapılan yardımsal bir davranıştır (Batson ve Powell, 2003; Carlo ve Randall, 2002: 32). Bu söz konusu davranışlar gerçek anlamda alturistik davranış olarak sayılmamaktadır. Şüphesiz bu davranışlarda karşısındaki kişinin yararına bir davranış olarak kabul edilmektedir ancak alturistik davranış olarak değerlendirilmemektedir. Kişilere yardımcı amaçlayan davranış ile alturistik davranış arasındaki fark, yardım alan kişi için bir önemi olmayabilir. Önemli olanın yardımda veya olumlu bir davranışta bulunacak kişinin niyeti olduğu düşünülmektedir (Freedman, Sears, ve Carlsmith, 2003).

Diğer liderlik türleri düşünüldüğünde, kavramsal olarak bir kişinin ödül beklemeden kişisel çıkarlarını feda ederek başkalarına yardım etmeye yönelik gönüllü eylemlerde bulunma eğilimi olarak tanımlanan alturistik davranışlar

(Simmons, 1991), hizmetkâr ve dönüşümcü liderlik gibi liderlik tarzlarının kavramsallaştırılmasında dolaylı olarak temel bir özellik haline gelmiştir (Avolio ve Locke, 2002).

İnsanların davranışlarının büyük bir kısmında alturistik davranışların izlerini görebiliriz. Savaşta ve toplumsal olarak yapılan hareketlerde, acil durumlarda, grupsal hareketin bireysel hareketin önüne geçtiği durumlarda alturistik davranışlar daha fazla sergilenmektedir (Millet ve Dewitte, 2006: 316). Alturistik davranışlar ile ilgili araştırma çalışmaları, kişilerin belli koşullarda ihtiyacı olan diğer kişilere olumlu sosyal davranışta bulunduğunu açıkça göstermektedir (Weiss, Boyer, Lombardo ve Stich, 1973: 390). İlgi odağı olma, saygı görme, grup içerisinde popüler olma gibi amaçlar gözetilerek yapılmış olumlu davranışlar ile hiçbir ödül beklentisi olmadan yapılmış bir yardım davranışı arasında farklılıklar bulunmaktadır (Tekeş ve Hasta, 2015: 57). Bu nedenle kişiler kendine bir çıkar sağlayacağı düşüncesiyle bir olumlu davranış sergiler veya başkasını etkileme, gösterişte bulunma gibi bir amaçla yardımda bulunursa tam manasıyla bir alturistik davranışta bulunduğu söylenemez. Buradan hareketle başkasının iyiliği için kendinden bile ödün verebilen, fedakârlık yapabilen kişilere alturistik kişi olarak ifade edebiliriz (Kasapoğlu, 2013: 35; Ümmet, Ekşi ve Otrar, 2013: 303).

Alturistik kişiler ödüldür, çıkardır, faydadır gibi lehine sonuçlanacak durumlara ilgi duymamaktadırlar. Çoğunlukla diğer insanları motive etme, mutlu etme, onlarla olumlu etkileşim kurma gibi çabaları alturistik kişiler için ön planda tutulan durumlardır. Buradan hareketle birisinin diğer bir kişinin mutluluğu için menfaatsiz bir şekilde olumlu davranışlar sergilemesini, onlara yardım etmesini ve onlar için fedakârlık gibi davranışlar sergilemesini göz önünde bulundurduğumuzda alturistik liderlik kavramı, izleyenlerinin, astlarının refahını ve mutluluğunu artırmak için yol gösterici olma, rehberlik yapma yeteneği şeklinde açıklanabilir (Miller, 2003: 75).

Alturistik liderlik, kendisi için bir çıkar gözetmeksizin başkalarının ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklı olmalarını, iyileşmelerini sağlayarak ulaşılmak istenen noktaya kadar, izleyenlerine rehberlikte bulunmak olarak tanımlanmaktadır (Miller vd., 2005: 4). Ayrıca alturistik liderlik, hiçbir menfaat gözetmeksizin liderlerin, astlarının veya izleyicilerinin kişisel gelişimleriyle ilgilenen ve endişelenen bir liderlik tarzına motive olabilmesi şeklinde de ifade edilmektedir (Twemlow, 2001: 450). Alturistik liderler de izleyenlerine bireysel olarak yardımda bulunan lider tarzı olarak şekillenmektedir (Salas-Vallina vd., 2018: 863). Liderlerin izleyenleri ve astları için alturistik davranışlar sergilemesi beklenen ve istenilen bir durumdur. Lideri sıradan insanlardan ayıran, lideri lider yapan, izleyenleri tarafından kabul görmesini sağlayan ölçüt, başkaları gibi çıkar ilişkisi geliştirmeden izleyenlerin menfaatlerini, çıkarlarını ön plana alarak yardımda bulunması gibi özelliklerden biri olan alturistik liderlik davranışlarıdır.

Alturistik liderlik, aynı zamanda liderlerin gruplar arasında güven oluşturmaya ve astlarının kişisel hedeflerini örgüt hedefleriyle bağdaştırmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca astlar, izleyenler arasında alturistik davranışları ve örgüt içinde karşılıklı kültürü teşvik etmektedir. Alturistik liderlerin insanların refahıyla ilgilendikleri ve bu refahın, insanların performansının gelecekteki yordayıcısı, mimarı olabileceği düşünüldüğünde, alturistik liderlik araştırmacılar potansiyel bir araştırma alanı açmaktadır (Chin, 2011; Guest, 2017; Salas-Vallina ve Alegre, 2018).

İnsan ilişkilerinin yoğunluğu ve toplumsal açık bir sistem olarak nitelendirilebilen eğitim- öğretim ortamlarında alturistik liderlik davranışlarının yaygın olarak gözlenmesi, örgütsel havanın olumlu yönde değişmesinde liderlik davranışlarının etkililiğini artıracaktır. Alturistik liderlik davranışları ve algılanan liderlik kalitesi, astların refahı, memnuniyeti, çabası, bireysel ve ekip performansı ile ilişkilendirilmiştir (Bass ve ark., 2003; Lowe, Kroeck ve Sivasubramaniam, 1996).

İşmen ve Yıldız'ın (2005) gerçekleştirdiği araştırmaya göre okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışları sergileyerek örgüt içinde model olan davranışları ile samimiyetlerini astlarına hissettirdiğinde, örgüt performansının arttığı ve öğretmenlerin ya da diğer personellerin mesleğine karşı daha olumlu tutum sergilediği görülmüştür. Ayrıca Köksal, Gürsoy ve Yapar'ın (2018) ve Mallén ve diğerlerinin (2015) yaptıkları çalışma ile okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışları sergilemeleri, örgüt üyelerinin örgütsel öğrenme kapasitesini, örgütsel performansını artırdığını ve Salas-Vallina ve diğerlerinin (2018) yaptıkları araştırma ile de okul müdürlerinin bu davranışlarının örgüt içinde yenilikçi davranışlar sergilenmesini artırdığı belirtilmiştir. Yukarıdaki açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda ve eğitim yönetimi ile ilgili alanyazını liderlik kavramı dikkate alınarak incelendiğinde problem cümleleri şu şekildedir:

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışları arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

YÖNTEM

Bu çalışma nicel araştırma yönteminde betimsel tarama modeli olarak tasarlanmıştır. Betimsel model bir değişkene ilişkin sayısal değerlerin toplanması, betimlenmesi ve sunulmasına olanak sağlayan istatistiksel işlemleri tanımlar (Büyüköztürk, 2011: 5). Tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar, 2009).

Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni, Karabük İli ve ilçelerindeki Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilkököl, ortaokul ve liselerde gö-

rev yapan 3262 öğretmenden oluşmaktadır (Karabük MEM 2020). Araştırmanın örneklem türü, basit seçkisiz örneklemedir. Basit seçkisiz örnekleme, evrende var olan tüm elemanların seçilme şansının birbirine eşit olduğu örneklem türüdür (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2017: 85).

Sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar için örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için çeşitli formüller kullanılmaktadır. Nicel desen kullanılarak yapılan araştırmalarda örneklem büyüklüğü hesaplamak için aşağıda belirtilen formül kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

$$N = \frac{n_0}{1 + n_0/N} \quad \text{Evrenin büyüklüğü} \quad n_0 = \frac{t^2 \cdot s^2}{d^2}$$

n: Örneklem büyüklüğü

t: Güven düzeyine karşılık gelen z değeri (0.001 için 3.28, 0.01 için 2.58, 0.05 için 1.96)

s: Evren için tahmini standart sapma

d: Kabul edilebilir sapma toleransı

Araştırmanın örneklem büyüklüğü araştırma evrenini oluşturan öğretmen sayısı dikkate alınarak .95 güven düzeyine ve .05 sapma miktarına göre 343 veya üzeri öğretmen sayısı olarak belirlenmiştir. Buna göre Karabük ili ve ilçelerinde çalışma grubu olarak 378 öğretmen araştırmaya katılmıştır.

Çalışma grubunun demografik özelliklerine bakıldığında; araştırmaya katılan öğretmenlerin 226'sı (%59,8) kadın, 152'si (%40,2) erkektir. Öğretmenlerinin yaşlarına göre dağılımına bakıldığında 378 öğretmenden 45'inin (%11,9) 21-30 yaş arası, 182'sinin (%48,1) 31-35 yaş arası, 114'ünün (%30,2) 36-40 yaş arası, 37'sinin (%9,8) ise 41 yaş ve üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların öğrenim durumları göz önünde bulundurulduğunda 330 kişinin (%87,3) lisans, 48'i (%12,7) lisansüstü düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir. Branş/alan dağılımlarına bakıldığında çalışanların 83'ü (%22) Okul Öncesi-Sınıf Öğretmeni, 52'si (%13,8) Türkçe-Sosyal Bilgiler Öğretmeni, 93'ü (%24,6) Matematik-Fen Bilimleri Öğretmeni, 51'i (%13,5) Yabancı Dil Öğretmeni, 99'u (%22,6) Diğer (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi-Müzik-Resim-Beden Eğitimi-Teknoloji Tas.) branş öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların okul kademesine göre dağılımına bakıldığında ise 14'ünün (%3,7) okul öncesi, 76'sının (%20,1) ilkököl, 220'sinin (%58,2) ortaokul, 68'inin (% 18,0) lise türünün oluşturduğu görülmektedir. Bu katılımcıların okul türlerine göre dağılımlarına bakıldığında ise 366'sı (%96,8) devlet okulu, 12'si (%3,2) özel okul öğretmenleri oluşturmaktadır. Buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre öğretmenlerin 165'i (%43,7) 4 yıl ve altı, 131'i (%34,7) 5-10 yıl arası, 50'si (%13,2) 11-15 yıl arası, 32'si (%8,5) 16 yıl ve üstünde mesleki hizmet sürelerine sahip oldukları görülmektedir. Bu örneklem grubunun çalıştıkları okulların bulunduğu bölgelere baktığımızda 223'ü (%59,0) il merkezinde, 127'sinin (%33,6) ilçede ve 28'i de (%7,4) köyde olduğu anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada elde edilen veriler literatür tarama ve anket uygulama sonucu toplanmıştır. Veriler toplanırken önce yerli ve yabancı yayınlar, kaynaklar incelenerek ilgili olanlar belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak Alturistik (Özgeci) Liderlik Ölçeğini ilk olarak Zheltoukhova (2016) doktora teziyle literatüre kazandırmıştır. Konan ve Gedik (2019) tarafından eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlaması yapılan "Alturistik (Özgeci) liderlik Ölçeği" uygulanmıştır.

"Alturistik Liderlik Ölçeği" iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanmış olan kişisel bilgilere yönelik sorular; ikinci bölümünde ise, Konan ve Gedik (2019) tarafından hazırlanmış olan, Alturistik Liderlik davranışlarını belirlemeye yönelik 9 madde bulunmaktadır. Anketteki maddeler okul müdürlerinin Alturistik Liderlik davranışlarını belirlemeye yöneliktir. Okul müdürlerinin Alturistik Liderlik davranışlarını ölçmek üzere her madde için, "Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5)" biçiminde derecelendirme yapılmıştır. Örneklem grubundaki öğretmenlerin ölçme araçlarındaki maddelere verdikleri yanıtların sınıflandırılması için önce dağılım aralığı belirlenmiştir. Dağılım aralığının belirlenmesi amacıyla, Dağılım aralığı = En büyük değer - En küçük değer / Derece sayısı formülü kullanılmıştır (Sümbüloğlu, 2012: 9).

Araştırmada 5'li likert tip ölçek kullanıldığından, Dağılım Aralığı= 5- 1/ 5 formülü göz önüne alındığından 0.80 olarak hesaplanmış ve bu eşitliğe göre aralık sınır değerleri hiç katılmıyorum (1.00 - 1.80), katılmıyorum (1.81- 2.60), kararsızım (2.61- 3.40), katılıyorum (3.41- 4.20), tamamen katılıyorum (4.21- 5.00) şeklinde gösterilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Bu araştırma için yapılacak anket belirlendikten sonra Milli Eğitim Bakanlığı'nın gerekli birimlerinden araştırma izni alınmış ve 2020-2021 eğitim-öğretim yılı ekim ayı içerisinde Karabük İli ve ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere Google form aracı ile İnternet üzerinden araştırma anketi uygulaması yapılmıştır. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışları belirlenmeye çalışıldığından okul müdürlerine anket uygulaması yapılmamıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin toplanması için uygulanan ölçek aracıyla ulaşılan verilerin analizi SPSS 22.0 for Windows (Statistical Package for Social Science) programıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde parametrik veya non-parametrik test yöntemlerinden hangisinin kullanılması gerektiğini

belirlemek için normallik analizi yapılmıştır. Normallik analizi için dört ölçüt dikkate alınmıştır. Araştırma örneklem büyüklüğünün $n > 30$ olmasına, mod, medyan ve aritmetik ortalama eşitliğine, çarpıklık (skewness), basıklık (kurtosis) katsayıları aralığına ve Kolmogorov-Smirnov normallik analizine bakılmıştır. Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda verilerin normal dağılımı için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının (-1,5 ile +1,5) (Tabachnick ve Fidell, 2013) veya (-2 ile +2) (George ve Mallery, 2016) aralığında olması beklenmektedir. Bunun yanında Kolmogorov-Smirnov anlamlılık değerinin $p > .05$ olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011). Bu bağlamda araştırma örneklemini $n > 50$ ve mod, medyan ve aritmetik ortalama değerleri birbirine yakındır. Dolayısıyla verilerin analizinde parametrik test tekniklerinin kullanılması için normallik analizinin sayıtlarından çarpıklık ve basıklık katsayıları ile Kolmogorov-Smirnov analizi sonuçları tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1'deki bulgular incelendiğinde, verilerin genel olarak (-1,5 ile +1,5) aralığında olduğu görülmüştür. Ancak Kolmogorov-Smirnov değerleri genellikle $p < .05$ 'ten küçüktür. Buna göre normallik analizi için çarpıklık ve basıklık katsayıları ölçütü karşılanmış olmasına karşın Kolmogorov-Smirnov sonuçları ölçütü karşılanamamıştır. Bu bağlamda verilerin normalligi için başvuru ölçütlerden Kolmogorov-Smirnov ölçütü dışındaki tüm ölçütler sağlanmış ve araştırma verilerinin analizinde parametrik test yöntemlerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Karabük İli ve ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin Alturistik Liderlik davranışlarıyla ilgili algılarını belirlemek amacıyla yapılan verilerin analizinde öncelikle frekans, yüzde hesabı, standart sapma ve aritmetik ortalama değerlerine bakılmış, daha sonra öğretmenlerin görüşleri ile belirlenen değişkenler arasında ilişki olup olmadığı kontrol edilmiştir. Karabük İli ve ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili algıları; öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumuna, branşlarına, okul kademelerine, okul türlerine, okulda çalışma süresine, okuldaki öğrenci sayısına, okulun fiziki koşullarına, öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarına, okulun bulunduğu bölgeye, okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi, tek yönlü varyans analizi testlerinden yararlanılmıştır.

Edilen bulgular 0.05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

Tablo 2'ye göre; Okul müdürlerinin Alturistik Liderlik Davranışları Ölçeği'nin yapı geçerliliğini belirlemek için

Tablo 1. Alturistik Liderlik Ölçeği Normallik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Çarpıklık (skewness)	Basıklık (kurtosis)	Kolmogorov-Smirnov (p)
"Empatik yardım"	-.822	.082	.000
"Karşılıksız yapılan yardım"	-.652	-.593	.000

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

AFA	“empatik yardım”	“karşılıksız yapılan yardım”
Madde No	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü
Madde 2	0,90	-
Madde 4	0,85	-
Madde 5	0,85	-
Madde 1	0,85	-
Madde 6	0,83	-
Madde 3	0,79	-
Madde 8	-	0,93
Madde 7	-	0,91
Madde 9	-	0,87
Özdeğer	4,883	1,991
Açıklanan Varyans	54,253	22,125

direct oblimin döndürme ile temel bileşenler analizi kullanılarak açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Analizde faktör yükleri en az 0.30 olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2011). Açıklayıcı faktör analizi yapıldığında ölçekteki 9 maddenin tamamının 0.50'nin üzerinde iki faktörde yüklendiği görülmüştür. Faktörlerin ilki 6, diğer faktör 3 maddeden meydana gelmektedir.

BULGULAR

Bu kısımda öncelikle; öğretmenlerin algılarına göre; okul müdürlerinin sergilediği alturistik liderlik davranış düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Bu düzeylere ilişkin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, okuldaki görev süresi, okul kademesi, okuldaki öğrenci sayısı, öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları, okulun bulunduğu böl-

ge ve okuldaki öğretmen sayısı gibi vb. değişkenlerine göre istatistikî açıdan anlamlı farklılık olup olmama durumuna ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Alturistik Liderlik Davranışları

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarının ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla, öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalamaları (\bar{x}) ve standart sapmaları (ss) Tablo 3 'de verilmiştir.

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenler, “empatik yardım” boyutunda okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarını genel olarak “katılıyorum” ($\bar{x}= 3.50$) düzeyinde ve olumlu olarak algılamışlardır. Bu boyutta öğretmenlerin en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri maddeler; “düzenli olarak halimi hatırlımı sorar” ($\bar{x} =3,71$) ve “öğretmenlerine haksızlık yapılmasına karşı çıkar” ($\bar{x} =3,66$) ifadeleridir. Öğretmenler, “müdürlerinin yaptıklarının sonucunun kendisini nasıl etkileyebileceğini düşünmeksizin, öğretmenlerine yardım eder” ($\bar{x} =3.18$) ve “bana yardımcı olmak için görevinin dışında da sorumluluk üstlenir” ($\bar{x}=3.36$) ifadelerine ise en düşük düzeyde katılım göstermişlerdir.

Diğer yandan öğretmenler; “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarına ilişkin algıları genelde “katılıyorum” ($\bar{x}= 3.65$) düzeyinde ve olumludur. En yüksek ortalama; “sadece kendi çıkarı olduğunda öğretmenlerine yardımcı olur” ($\bar{x} =3,94$) ve “sadece kendine yakın bulduğu öğretmenler için daha fazla çaba gösterir.” ($\bar{x} = 3,66$) ifadeleridir. Başka bir deyişle öğretmenler okul müdürlerinin tarafsız davranması gerektiğini düşünmektedir. Öğretmenler, müdürlerin “kendi kişisel çıkarları ile çatışmadığı sürece öğretmenlerine yardımcı olur” ($\bar{x}=3,33$) ifadesine ise diğer maddelere göre en düşük düzeyde katılım göstermişlerdir. Öğretmenler, müdürlerin her zaman kişisel çıkarlarını öne çıkarmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3. Okul Müdürlerinin Alturistik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri

“Empatik Yardım” Boyutundaki Maddeler	n	\bar{x}	ss
1) Müdürüm, iş yükümün fazla olduğu durumlarda yardımına koşar.	378	3,58	1,20
2) Müdürüm, bana yardımcı olmak için görevinin dışında da sorumluluk üstlenir.	378	3,36	1,27
3) Müdürüm düzenli olarak halimi hatırlımı sorar.	378	3,71	1,26
4) Müdürüm, kendi çıkarlarına uygun olmasa da, öğretmenlerinin beklentilerini dikkate alır.	378	3,48	1,24
5) Müdürüm, yaptıklarının sonucunun kendisini nasıl etkileyebileceğini düşünmeksizin, öğretmenlerine yardım eder.	378	3,18	1,23
6) Müdürüm, öğretmenlerine haksızlık yapılmasına karşı çıkar.	378	3,66	1,21
Toplam		3,50	
“Karşılıksız Yapılan Yardım” Boyutundaki Maddeler	n	\bar{x}	ss
7) Müdürüm, kendi kişisel çıkarları ile çatışmadığı sürece öğretmenlerine yardımcı olur.	378	3,33	1,35
8) Müdürüm, sadece kendine yakın bulduğu öğretmenler için daha fazla çaba gösterir.	378	3,66	1,32
9) Müdürüm, sadece kendi çıkarı olduğunda öğretmenlerine yardımcı olur.	378	3,94	1,27
Toplam		3,65	

2,097, $p > 0.05$], ancak “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda öğretmen görüşlerinde anlamlı şekilde farklılaşma görülmüştür [$F_{(3,374)} = 3,322$, $p < 0.05$]. Anlamlı farklılık okul öncesi ($\bar{x} = 4,33$) ile ortaokul ($\bar{x} = 3,51$) ve Ortaokul ($\bar{x} = 3,51$) ile lise ($\bar{x} = 3,88$) arasındadır.

Tablo 6’ya göre okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmenler, “empatik yardım” boyutunda, [$F_{(2,375)} = 9,681$, $p < 0.05$] “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür [$F_{(2,375)} = 5,094$, $p < 0.05$]. “Empatik yardım” boyutunda anlamlı farklılığın kaynağı, okulun fiziki koşullarının yetersiz ($\bar{x} = 3,17$) olduğu görüşünde olan öğretmenler ile fiziki koşulların yeterli ($\bar{x} = 3,65$) olduğu görüşüne sahip öğretmenler arasındadır. Yine yetersiz ($\bar{x} = 3,17$) olduğu görüşüne sahip öğretmenler ile çok yeterli ($\bar{x} = 3,73$) olduğu görüşüne sahip öğretmenler arasında da anlamlı farklılık mevcuttur. “Karşılıksız yardım” boyutunda da yetersiz ($\bar{x} = 3,42$) ile yeterli ($\bar{x} = 3,70$) ve yeterli ($\bar{x} = 3,70$) ile çok yeterli ($\bar{x} = 4,08$) olarak algılayan öğretmenler arasındadır.

Tablo 7’ye göre Okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışları “empatik yardım” boyutunda, okulun bulunduğu bölgeye göre öğretmenlerde anlamlı bir farklılaşma görülmektedir [$F_{(2,375)} = 3,045$, $p < 0.05$]. Anlamlı farklılık il ve ilçe merkezinde görev yapan öğretmenler arasındadır. İl merkezinde görev yapan öğretmenler ($\bar{x} = 3,59$) yöneticilerinin ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlere göre (\bar{x}

$= 3,31$) daha çok empatik davranışa sahip olduğunu belirtmektedirler.

Tablo 8’de görüldüğü gibi, okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarının “empatik yardım” boyutunda öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşma mevcuttur [$F_{(2,375)} = 3,258$, $p < 0.05$]. Bu farklılaşma; Alt (*aile ekonomik durumu ve eğitim düzeyi genel olarak oldukça düşük olanlarla*) ($\bar{x} = 3,33$) ile Orta (*aile ekonomik durumu ve eğitim düzeyi genel olarak orta*) ($\bar{x} = 3,59$) düzeyde olan okullarda çalışan öğretmenlerin görüşleri arasındadır.

Bu araştırma bulguları, genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenler, okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarını sergileme düzeyleri ile öğretmen algılarının demografik değişkenlere göre incelenmiş olup, sonuç olarak öğretmenler okul müdürlerinin davranışlarını olumlu algılamışlardır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmenlerin görüşleri genellikle “katılıyorum” düzeyindedir. Bu sonuca bakarak öğretmenlerin önemli bir bölümünün okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarına sahip olma düzeylerinin olumlu olduğu söylenebilir. Diğer insanlara maddi veya manevi kişisel çıkar

Tablo 6. Okul Müdürlerinin Alturistik (özgeci) Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Okulun Fiziki Koşullarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alturistik (Özgeci) Liderlik Alt Boyutları	Okulun Fiziki Koşulları	n	\bar{x}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
“empatik yardım”	A-Yetersiz	129	3,17	1,084	Gruplar Arası	20,447	2	10,223	9,681	0,000*	A($\bar{x} = 3,17$)
	B-Yeterli	211	3,65	0,978	Grup içi	396,022	375	1,056			B($\bar{x} = 3,65$),
	C-Çok Yeterli	38	3,73	1,097							A($\bar{x} = 3,17$) C($\bar{x} = 3,73$)
“karşılıksız yapılan yardım”	A-Yetersiz	129	3,42	1,162	Gruplar Arası	14,547	2	7,274	5,094	0,007*	A($\bar{x} = 3,42$)
	B-Yeterli	211	3,70	1,238	Grup içi	535,434	375	1,428			B($\bar{x} = 3,70$),
	C-Çok Yeterli	38	4,08	1,047							B($\bar{x} = 3,70$) C($\bar{x} = 4,08$)

Tablo 7. Okul Müdürlerinin Alturistik (özgeci) Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Okulun Bulunduğu Bölgeye Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alturistik (Özgeci) Liderlik Alt Boyutları	Okulun Bulunduğu Bölge	n	\bar{x}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
“empatik yardım”	İl merkezi	223	3,59	0,990	Gruplar Arası	6,655	2	3,328	3,045	0,049*	İl merkezi
	İlçe	127	3,31	1,141	Grup içi	409,813	375	1,093			($\bar{x} = 3,59$)
	Köy	28	3,52	1,016							İlçe ($\bar{x} = 3,31$),
“karşılıksız yapılan yardım”	İl merkezi	223	3,68	1,200	Gruplar Arası	1,313	2	0,656	0,449	0,639	$P > 0,05$
	İlçe	127	3,62	1,212	Grup içi	548,669	375	1,463			
	Köy	28	3,46	1,267							

Tablo 8. Okul Müdürlerinin Alturistik (özgeci) Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Durumlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alturistik (Özgeci) Liderlik Alt Boyutları	Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Durumları	n	\bar{x}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
“empatik yardım”	Alt	150	3,33	1,132	Gruplar Arası Grup içi	7,112 409,356	2 375	3,556 1,092	3,258	0,040*	Alt(\bar{x} =3,33) Orta(\bar{x} =3,59),
	Orta	202	3,59	1,001							
	Üst	26	3,68	0,816							
“karşılıksız yapılan yardım”	Alt	150	3,56	1,198	Gruplar Arası Grup içi	7,160 542,821	2 375	3,580 1,448	2,473	0,086	P>0,05
	Orta	202	3,65	1,251							
	Üst	26	4,12	0,754							

gözetmeksizin yararlı olmaya çalışma olarak tanımlanan alturizm, öğretmenlik mesleğinin temelinde yer alan değerlerden biridir. Temelinde alturizmin yer aldığı profesyonellerin amaçları ise insanlığa hizmet vermek, yardım etmek ve toplumsal gelişimi sağlamaktır (Gormley, 1996: 581-588).

Araştırma verilerine göre, “empatik yardım” boyutunda katılımcıların en yüksek düzeyde katılım sağladığı maddelerden biri “Müdürüm düzenli olarak halimi hatırımı sorar.” ve “Müdürüm, öğretmenlerine haksızlık yapılmasına karşı çıkar.” olmuştur. Katılımcıların en az katılım sağladıkları ise “Müdürüm, yaptıklarının sonucunun kendisini nasıl etkileyebileceğini düşünmeksizin, öğretmenlerine yardım eder.” ve “Müdürüm, bana yardımcı olmak için görevinin dışında da sorumluluk üstlenir.” maddeleri olmuştur. Araştırmanın “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda katılımcıların en yüksek düzeyde katılım sağladığı “Müdürüm, kendi kişisel çıkarları ile çatışmadığı sürece öğretmenlerine yardımcı olur.”, en düşük seviyede katılım sağladığı “Müdürüm, sadece kendi çıkarı olduğunda öğretmenlerine yardımcı olur.” maddeleri olmuştur.

Araştırma bulguları incelendiğinde okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen algıları, alturistik liderliğin tüm boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık göstermemiştir. Ancak öğretmenlerin cinsiyete göre ilişkin alturistik algıları her iki boyutta da iyi düzeydedir. Ümmet’in (2012) çalışmasında da kadınların sergilediği alturistik davranışların düzeyi erkeklerden daha yüksektir. Akbaba (1994) ve Kee-Lee’nin (1998), özgecilik söz konusu olduğunda, cinsiyetin belirleyici bir değişken olmadığı saptamıştır. Mutağçılar (2008) özgecilik kavramının tarihsel gelişimi ve öğretmenlerin özgecilik düzeylerine ilişkin gerçekleştirdiği çalışmada, özgecilik düzeylerinde cinsiyetlere göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Oktar (2018), üniversite öğrencilerinin özgecilik davranışları ile kişilik özellikleri ve sosyal problem çözme becerileri arasındaki ilişkide cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Cinsiyet ile özgecilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösteren bu sonuçlar, bu çalışmaların sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre; öğretmenler, okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarının yaş değişkenine göre algılarında anlamlı şekilde farklılık görülmemiştir. Ancak ortalamalara bakıldığında “empatik yardım” boyutunda “orta”, “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda “iyi” düzeydedir. “Empatik yardım” boyutunda 41-50 yaş arası “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda ise 51 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin görüşleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksek düzeydedir. Onatır’ın (2008) çalışmasında, öğretmenlerin özgecilik düzeylerinin bireylerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Fakat Kee-Lee’nin çalışmasına (1998) göre, bireylerin kendinden başkalarını düşünme eğilimleri yaş gruplarına göre farklılık göstermekte olup kişilerin yaşları ilerledikçe alturizm kaynaklı davranış eğilimlerinin yükseldiği gözlemlenmiştir. Yine bu çalışmada okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen algıları, empatik yardım boyutunda eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık göstermemiştir. Ancak, karşılıksız yapılan yardım boyutunda okul kademelerine göre (okul öncesi-ortaokul ile ortaokul- lise) algılayışları arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Öğretmenlerin branşlarına göre okul müdürlerini algılayışlarında Mutağçılar’ın (2008) çalışmasında, anlamlı farklılık görülmemiştir. Onatır (2008), öğretmenlerde özgecilik ile değer tercihleri arasındaki ilişkiyi araştırarak çalışmasında öğretmenlerin özgecilik düzeylerinin bireylerin branş değişkenine göre sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Ayrıca bu çalışmada okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışları “empatik yardım” boyutunda öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin görüşleri branşları bakımından anlamlı fark, Okul öncesi-Sınıf öğretmeni ile Yabancı dil öğretmeni ve diğer (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi-Müzik-Resim-Beden Eğitimi-Teknoloji Tasrım) öğretmen branşları ile yine Yabancı dil öğretmen branşlarının görüşleri arasında bulunmuştur. “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda ise alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen görüşleri, öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermemiştir.

Onatır'ın (2008) çalışmasında, öğretmenlerin okul kademeleri değişkenine göre ilkökul öğretmenleri ile ortaokul ve lise öğretmenleri arasında ilkökul öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bu çalışmada da okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen görüşleri, alturistik liderlik “empatik yardım” boyutunda öğretmenlerin okul kademelerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin; “empatik yardım” boyutunda okul kademelerine göre algılayışları orta düzeydedir. “Empatik yardım” boyutunda anlamlı farklılık olmasa da ortalamalara bakıldığında ilkökul öğretmenlerinin görüşleri diğer kademelere göre daha yüksek düzeydedir. “Karşılıksız yapılan yardım” boyutunda ise öğretmenlerin okul kademelerine göre görüşleri anlamlı şekilde farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin okul kademeleri bakımından öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark, okul öncesi ile ortaokul ve ortaokul ile lise kademesindeki öğretmenler arasında olduğudur.

Öğretmenlerin alturistik liderlik ölçeğinin tüm boyutlarında okul türlerine göre okul müdürlerini algılayışları arasında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak öğretmenlerin iki boyutta da okul türlerine göre algılayışları iyi düzeydedir. Bu çalışmaya benzer olarak Onatır (2008), öğretmenlerde özgecilik ile değer tercihleri arasındaki adli çalışmasında öğretmenlerin özgecilik düzeylerinin okul türü ve kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Mutafçılar (2008) mesleki kıdemlerine göre 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenler ile 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada ise okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen görüşleri, alturistik liderliğin tüm boyutlarında okuldaki çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin tüm boyutlarda okuldaki çalışma süresine göre algılayışları iyi düzeydedir.

Literatür incelendiğinde bireyin alturistik liderlik davranışlarının aslında toplum içinde sosyal bir saygınlık kazanabilmek amacıyla sergilediği, bunun bireyin kullandığı sosyal bir strateji olduğunu ima eden bir anlayışın varlığına dikkat çekilmektedir (Andreoni, 1990: 464; Hill, 1984: 17). Bu çalışmada öğretmenler; okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarının okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğine bakılmış, ancak istatistiksel anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak; “empatik yardım” boyutunda öğretmenler okul müdürlerini okuldaki öğrenci sayısına göre algılayışları orta düzeydedir. Öğretmenlerin; “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda ise okuldaki öğrenci sayısına göre algılayışları iyi düzeydedir. Okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı farklılıklar olmamasına rağmen ortalamalarını dikkate aldığımızda öğrenci sayısı 101-200 arası olan okullardaki öğretmenlerin görüşleri diğerlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın aksine Mutafçılar'ın (2008) araştırmasında ise öğretmenlerin özgecilik düzeylerinde

okullarındaki öğrenci sayısı 501-1000 olan öğretmenler ile 1001-1500 arasında olanlar arasında anlamlı farklılık görülmüştür.

Öğretmenler, okulun fiziki koşullarına göre okul müdürlerini alturistik liderlik davranışlarının tüm boyutlarında anlamlı şekilde farklılık göstermiştir. Okulun fiziki koşullarına göre tüm boyutlarda, okulun fiziki koşullarının yetersiz olduğunu düşünen öğretmenlerin görüşleri ile okullarının fiziki koşullarının yeterli ve çok yeterli olduğunu düşünen öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Bu çalışmada okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen görüşleri, Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarına göre alturistik liderlik davranışlarının “empatik yardım” boyutunda öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık alt (aile ekonomik durumu ve eğitim düzeyi genel olarak oldukça düşük) ile orta (aile ekonomik durumu ve eğitim düzeyi genel olarak orta) arasında olduğu görülmüştür. “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda öğrencilerin sosyo ekonomik durumlarına göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin; “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarına göre algılayışları iyi düzeydedir. “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda anlamlı farklılıklar çıkmamasına rağmen ortalamalarını dikkate aldığımızda öğrencilerinin sosyo-ekonomik durumunu üst kategoride olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri diğerlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Aksine, Yıldırım ve Topçuoğlu (2016), 517 üniversite öğrencisi ile yaptığı çalışmada, özgeci davranışın sosyo-ekonomik düzey arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alturistik davranışların altında ilk olarak başkalarının yararına olma anlayışı bulunmaktadır. Burada empati, davranışı ve yardımı harekete geçirmektedir. İkinci olarak kendi yararı söz konusu olmaktadır. Ancak bu yarar egoizmden farklı olarak kişinin kendisinde veya karşısındaki bireylerde motivasyon olarak karşılık bulmaktadır. Başkasına yardımda bulunmak kişilerin rahat etmesini sağlayabilir ama altında yatan asıl istek karşısındakinin refahını artırmaktır (Oswald, 1996; Swap, 1991). Çalışmada okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmenler, okulun bulunduğu bölgeye göre öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark görülmüştür. İl merkezindeki okullarda görev yapan öğretmenler ile ilçedeki okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Ancak “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda öğrencilerin okulun bulunduğu bölgeye göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin “karşılıksız yapılan yardım” boyutlarında okulun bulunduğu bölgeye göre algılayışları iyi düzeydedir. Anlamlı farklılık çıkmasa da ortalamalar dikkate alındığında il merkezin-

de görev yapan öğretmenlerin görüşleri köy okullarındaki öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu çalışmanın verilerinden farklı olarak Onatır'ın (2008) çalışmasında da öğretmenlerin alturistik davranış düzeylerinin öğretmenlerin okullarının bulunduğu bölge değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Fransız filozof Comte'nin ifade ettiği özgeciliğin, bireylerin başkaları için yaşaması ve başka kişilerin iyiliğini, refahını kendisinin iyiliğinin üzerinde tutması şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Araştırmacılara göre alturistik davranışların temelinde başka kişilerin mutluluğu, rahatı, refahı için gerekiyorsa kendi rahatından ve mutluluğundan olma şeklinde bir psikolojik bir güdü ve motivasyonel bir durum olduğu vurgulanmaktadır (Elster, 2006: 183). Yapılan araştırmada okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarıyla ilgili öğretmen görüşlerinin “alturistik liderlik ölçeği”nin tüm boyutlarında okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık saptanmamıştır. Öğretmenlerin “empatik yardım” boyutunda okuldaki öğretmen sayısına göre algılayışları orta düzeydedir. Öğretmenlerin “karşılıksız yapılan yardım” boyutunda ise algılayışları iyi düzeydedir. Okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık çıkmasa da ortalamalar dikkate alındığında tüm boyutlarda 21-30 arası mevcudu olan öğretmenlerin bulunduğu sınıflardaki okullarda öğretmenlerin algıları daha yüksek düzeydedir.

ÖNERİLER

Bu çalışmada okul müdürlerinin alturistik liderlik davranışlarını öğretmen görüşlerine göre incelenmiştir. Benzer bir araştırma ile okul müdürlerine, veli ve öğrenci görüşlerine göre nitel çalışmalar yapılması ve bu doğrultuda, ilgili çalışmaların artırılması daha anlamlı ve sağlıklı verilerin ortaya çıkmasını sağlayabilir. Araştırmacıların bundan sonraki çalışmalarda, değişkenleri artırarak konuya yönelik çalışmalarını genişletmeleri önerilebilir. Böylelikle, karşılaştırılabilir veri kazanımı da kolaylık sağlayacaktır. Daha büyük çalışma evreninde daha yüksek bir örneklem sayısı ile yapılacak okul müdürlerinin alturistik liderliğin davranışlarına yönelik çalışmalar daha açıklayıcı bilgiler verebilir. Alturistik liderlik ile farklı liderlik stilleri birlikte çalışabilir veya alturistik liderliğin okul iklimi, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, öğretmen ve eğitimin diğer paydaşları üzerindeki etkisi incelenebilir.

Etik: Bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili herhangi bir etik sorun bulunmamaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics: There are no ethical issues with the publication

of this manuscript.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

KAYNAKLAR

- Akbaba, S. (1994). *Grupla psikolojik danışmanın sosyal psikolojik bir kavram olan özgecilik üzerindeki etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Andreoni, J. (1990). Impure altruism and donations to public goods: a theory of warm-glow giving. *The Economic Journal*, 100, 464–477. [CrossRef]
- Avolio, B. J. & Locke, E. E. (2002). Contrasting different philosophies of leader motivation: Altruism versus egoism. *The Leadership Quarterly*, 13(2), 169–191. [CrossRef]
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I. & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal Of Applied Psychology*, 88(2), 207. [CrossRef]
- Batson, C. D., & Powell, A. A. (2003). Altruism and prosocial behavior. In T. Millon & M. J. Lerner (Eds.), *Handbook of psychology: Personality and social psychology*, Vol. 5, (pp. 463–484). John Wiley & Sons, Inc.. [CrossRef]
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. 7. baskı, Pegem A.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi, 1–360. [CrossRef]
- Cansöz, R. ve Polatcan, M. (2019). The relationship between school principals' leadership and teachers' organisational commitment: A systematic review. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 8(1), 1–31. [CrossRef]
- Carlo, G. & Randall, B. A. (2002). The development of a measure of prosocial behaviors for late adolescents. *Journal Of Youth And Adolescence*, 31(1), 31–44. [CrossRef]
- Ceylan, E. (2011). *Yönetimde İnsan ve Davranış*. İstanbul: Kaan Matbaacılık.
- Chapman, J. D. (2005). Recruitment, retention and development of school principals, international institute for educational planning. *Educational Policy Series*, 2, 1–37.
- Chin, Y. C. (2011). *Altruistic leadership, employee engagement and financial performance*. California State University, Sacramento.
- Çelenk, S. (2002). *Geleceğin eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde bir model önerisi*. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu. Ankara.
- Diñer, Ö. ve Yılmaz, C. (2003). *Değişimin yönetimi için yönetimde değişim*. Ankara: TC Başbakanlık.
- Elster, J. (2006). Altruistic behaviour and altruistic motivations. *Handbook of the Economics of Giving, Altruism*

- and Reciprocity, 1, 183–206. [CrossRef]
- Freedman, J. L., Sears, D. O. & Carlsmith, J. M. (2003). *Sosyal psikoloji* (4. baskı). (Çev: Dönmez A.). Ankara: İmge Kitabevi.
- George, D., & Mallery, M. (2016). *SPSS for windows step by step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10th ed.)* Boston: Pearson. [CrossRef]
- Gormley, K. J. (1996). Altruism: a framework for caring and providing care. *International Journal of Nursing Studies*, 33(6), 581–588. [CrossRef]
- Guest, D.E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. [CrossRef]
- Gürsoy, A., Köksal, K. ve Yapar, H. (2018). Özgecilik ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Kamu sektöründe bir inceleme. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(4), 783–796.
- Hill, J. (1984). Human altruism and sociocultural fitness. *Journal of Social and Biological Structures*, 7(1), 17–35. [CrossRef]
- İşmen, E. ve Yıldız, A. (2005). Öğretmenliğe ilişkin tutumların özgecilik ve atılganlık düzeyleri açısından incelenmesi. *Eğitim Yönetimi*, 11(42), 151–166.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar-ilkeler-teknikler*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasapoğlu, F. (2013). *Üniversite öğrencilerinde iyilik hali ile özgecilik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kee-Lee, C. (1998). Effects of age, gender, and participation in volunteer activities on the altruistic behavior of Chinese adolescents. *Journal of Genetic Psychology*, 159 (2), 195–201. [CrossRef]
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65–83.
- Konan, N. ve Gedik, A. (2019). Özgeci liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 76–92. [CrossRef]
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 385–425. [CrossRef]
- Mallén, F., Chiva, R., Alegre, J., & Guinot, J. (2015). Are altruistic leaders worthy? The role of organizational learning capability. *International Journal of Manpower*, 36(3), 271–295. [CrossRef]
- Miller, L. M. (2003). *Qualitative investigation of intercollegiate coaches' perceptions of altruistic leadership*. [Doctoral dissertation]. The Ohio State University.
- Miller, L. M., Fink, J. S., Pastore, D. L., Baker, R. E., & Mason, G. (2005). Defining altruistic leadership in the management of intercollegiate coaching. *The Smart Journal*, 2, 4–16.
- Millet, K. & Dewitte, S. (2007). Altruistic behavior as a costly signal of general intelligence. *Journal of research in Personality*, 41(2), 316–326. [CrossRef]
- Mutafçılar, I. (2008). *Özgecilik kavramının tarihsel gelişimi ve öğretmen özgeciliği üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Oktar, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinin özgecilik, kişilik özellikleri ve sosyal problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya
- Onatır, M. (2008). *Öğretmenlerde özgecilik ile değer tercihleri arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oswald, P. A. (1996). The effects of cognitive and affective perspective taking on empathic concern and altruistic helping. *Journal of Social Psychology*, 136 (5), 613–623. [CrossRef]
- Popper, M. & Lipshitz, R. (1993). Putting leadership theory to work: a conceptual framework for theory-based leadership development. *Leadership and Organization Development Journal*, 14(7), 23–27. [CrossRef]
- Salas-Vallina, A. & Alegre, J. (2018). Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). *Leadership & Organization Development Journal* 39(5), 633–649.
- Salas-Vallina, A., Ferrer-Franco, A. & Fernandez Guerrero, R. (2018). Altruistic leadership and affiliative humor's role on service innovation: Lessons from Spanish public hospitals. *The International Journal of Health Planning and Management*, 33(3), e861–e872. [CrossRef]
- Sayılı, H., ve Baytok, A. (2014). *Örgütlerde liderlik, Teori-uygulama ve Yeni perspektifler*. Ankara: Nobel Akademik.
- Simmons, R. G. (1991). Presidential address on altruism and sociology. *The Sociological Quarterly*, 32(1), 1–22. [CrossRef]
- Sümbüloğlu, K. (2012). *Biyoistatistik*. Ankara: Özdemir.
- Swap, W. C. (1991). When prosocial behavior becomes altruistic: An attributional analysis. *Current Psychology*, 10 (1-2), 49–64. [CrossRef]
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Upper Saddle River, NJ: Pearsons Education.
- Tahaoglu, F., & Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(2), 274–298.
- Taymaz, H. (2010). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Tekeş, B., & Hasta, D. (2015). Özgecilik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 3(6), 55–75.
- Tunçer, P. (2012). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta

- Basım.
- Twemlow, S. W. (2001). Modifying violent communities by enhancing altruism: A vision of possibilities. *Journal of applied psychoanalytic studies*, 3(4), 431–462. [CrossRef]
- Uluğ, F. (2010). *Eğitimde sistem reformu bağlamında yönetici yetiştirme ve istihdam*. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiriler Kitabı, (ss. 280–296), Ankara: Nobel.
- Ümmet, D., Halil, E. K. Ş. İ. & Otrar, M. (2013). Özgeciliğin (altruizm) ölçeği geliştirme çalışması. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(26), 301–321.
- Weiss, R. F., Boyer, J. L., Lombardo, J. P., & Stich, M. H. (1973). Altruistic drive and altruistic reinforcement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(3), 390. [CrossRef]
- Yıldırım, M., ve Topçuoğlu, P. (2016). Özgeciliğin çeşitli demografik değişkenlerle incelenmesi: Sakarya Örneği. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 40–53.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*, (8th ed.), Upper Saddle River; Prentice Hall.
- Zheltoukhova, K. (2016). *Developing and validating a scale of altruistic leadership*. (Doctoral dissertation), Lancaster University.

Extended Summary

According to teacher's perception's school principle's altruistic leadership behaviors

PURPOSE

The purpose of this study is to state the degree of school principals' realization of altruistic leadership behaviors according to teachers' opinions. For this purpose, in line with teachers' views, it was tried to investigate how school principals' display of altruistic leadership behaviors differ according to personal variables.

METHOD

This research is a quantitative study and was carried out in a descriptive survey model. The sample of the study is 378 teachers working in public and private primary schools, secondary schools and high schools in the province of Karabük and its districts in the 2020-2021 academic year. The research data were based on the the Altruistic leadership scale questionnaire and personal information form, which Zheltoukhova (2016) brought to the literature with his doctoral thesis "Developing and validating a scale of altruistic leadership" and adapted into Turkish by Konan and Gedik (2019) for educational organizations. The scale consists of two dimensions and nine items. In the analysis of the data, descriptive statistical measures (arithmetic mean, standard deviation, standard error, variance, frequency and percentage) and t-test and ANOVA, which are parametric tests, were used.

RESULT AND DISCUSSION

In this study, it was stated that school principals' altruistic leadership behaviors are at the level of "I agree" and

positive according to the opinions of the teachers. School principals' altruistic leadership behaviors did not differ significantly in terms of gender, age, educational status, type of school, number of students at school, number of teachers at school and working time at school. It was observed that statistically significant differences emerged in terms of the variables of school level, branch, physical conditions of the school, socio-economic status of the students, and the region where the school is located. Suggestions regarding the research result are stated at the end of the study.

CONCLUSION

In this study, the altruistic leadership of school principals was evaluated according to the views of teachers. With a similar research, qualitative studies should be carried out according to the opinions of school principals, parents and students, and related studies should be increased in this direction. It can be suggested that researchers expand the studies on the subject by increasing the variables in future studies. Studies on the altruistic leadership behaviors of school principals to be conducted with a higher sample number in a larger study universe may provide more explanatory information. Different leadership styles can be studied together with altruistic leadership or the effect of altruistic leadership on school climate, job satisfaction, organizational commitment, teachers and other stakeholders of education can be examined.