

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME HAZIR OLMA DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ *

Bahar KAYA**
Elife DOĞAN KILIÇ***

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları ile örgütsel değişime hazır olma durumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. İlişkisel tarama modelinde tasarlanmış olan bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki resmi Anadolu liselerinde görev yapan 708 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, küme örnekleme yöntemiyle seçilen 212 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan Dönüşümcü Liderlik Ölçeği, Mutlucan (2017) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek 25 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği, Holt ve diğ. (2007) tarafından geliştirilmiştir. Çalışkan (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan bu ölçek, 25 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları ile örgütsel değişime hazır olma durumları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma ile elde edilen bulgular demografik değişkenler açısından önceki araştırmalarla karşılaştırıldığında hem ölçekler genelinde hem ölçeklerin alt boyutlarında genellikle tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları, grup hedeflerinin kabulünü teşvik etmek ve entelektüel uyarım alt boyutları haricinde ölçek genelinde yüksektir. Bu duruma çözüm olarak, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının düşük olduğu alt boyutlarda bilgi ve yeteneklerini arttıracak eğitim faaliyetleri planlanabileceği düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olmaya yönelik algıları, yönetim desteği alt boyutu haricinde ölçek genelinde yükseğe yakındır. Bu duruma çözüm olarak, öğretmenlerin örgüt içi iletişim becerilerini arttıracak eğitim faaliyetleri planlanabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Değişim, Değişim Süreci, Örgütsel Değişim.

Investigation of The Relationship Between High School Teachers' Transformational Leadership Perceptions and Their Readiness For Organizational Change

Abstract

The purpose of this research is to examine the relationship between teachers' perceptions of transformational leadership and their readiness for organizational change. The population of this research, designed in the relational scanning model, consists of 708 teachers working in official Anatolian high schools in Küçükçekmece district of Istanbul. The sample of the research consists of 212 teachers selected by cluster sampling method. The Transformational Leadership Scale used in the research was developed by Mutlucan (2017). This scale consists of 25 items and 6 subscales. The Organizational Change Readiness Scale used in the study was developed by Holt et al. (2007). This scale, adapted to Turkish by Çalışkan (2019), consists of 25 items and 4 sub-dimensions. In this study, it was concluded that there was a statistically positive, moderately significant relationship between teachers' transformational leadership perceptions and their readiness for organizational change. When the findings obtained from the research were compared with previous studies in

* Bu makale, yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Dr. Güngör Özbek Anadolu Lisesi. e-posta: baharkaya88@hotmail.com

*** Prof. Dr. İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi. e-posta: ekilic@iuc.edu.tr

terms of demographic variables, generally consistent results were obtained both across the scales and in the sub-dimensions of the scales. According to the research results, teachers' transformational leadership perceptions are high throughout the scale, except for the sub-dimensions of encouraging acceptance of group goals and intellectual stimulation. As a solution to this situation, it is thought that training activities can be planned to increase the knowledge and skills of school administrators in sub-dimensions where transformational leadership behaviors are low. According to the research results, teachers' perceptions of readiness for organizational change are close to high throughout the scale, except for the management support sub-dimension. It is thought that as a solution to this situation, training activities can be planned to increase teachers' intra-organizational communication skills.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Change, Change Process, Organizational Change.

GİRİŞ

Dünya çapında yaşanan hızlı değişimler sebebiyle doğru olduğu düşünülen çoğu şey kısa bir zamanda geçerliğini yitirmektedir (Güçlü ve Şehitoğlu, 2006, s.253). Bilimsel ve teknolojik alanlardaki gelişmelerin yanında ekonomi, siyaset, eğitim gibi alanlarda globalleşmenin artması, küçük büyük pek çok kurumda örgütsel değişim hızını arttırmıştır (Yeşil, 2018, s.1). Değişim olgusu insanlık tarihinin en önemli gerçeğidir. Örgütsel değişim, örgüte dair rollerde, sorumluluklarda, görev tanımlarında, görev yetkilerinde, yönetim uygulamalarında pozitif ya da negatif, planlı ya da plansız olarak gerçekleşen şekil değiştirme süreci olarak tanımlanabilir (Dursun, 2007, s.8).

Örgütler açık sistemlerdir. Bu sistemin döngüsü, örgüttekiler tarafından hazırlanmış planlara göre işler (Can, 2002, s.4). Örgüt içinde bulunduğu çevre ile uyumlu olmak ister bu yüzden örgütsel değişim gerçekleştirilir. Ancak bazı çevresel gelişmeler örgütler için olumlu ya da olumsuz sonuçlara sebep olabilir. Yaşanabilecek olumsuz sonuçlardan korunmak için örgütsel değişim kontrollü bir şekilde gerçekleştirilmelidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s.165). Değişim yönetimi uzmanlık işidir bu yüzden alanında bilgi ve tecrübe sahibi olmayı gerektirir. Değişimin çok hızlı yaşandığı 21. yüzyılda yöneticilerin yeniliklere hızla adapte olabilmeleri çok önemlidir (Koç, 2014, s.26). Bu sebeple yöneticilerin liderlik özelliklerine sahip olması beklenir.

Farklı bakış açılarıyla yaklaşılabilen liderlik kavramını tanımlamak kolay değildir. Bunun en önemli sebeplerinden birisi örgütsel boyutta gerçekleşen değişim ve dönüşüm etkinliklerinde liderlerden beklenen davranışların sürekli değişmesidir (Tütüncü ve Akgündüz, 2012, s.62). Liderlik yönetim bilminde olduğu kadar eğitim yönetimi alanyazında da üzerinde çok durulan bir kavramdır. Bursalıoğlu'na (2019, s.209) göre okul yönetiminde liderlik, başlangıçta problemleri açık bir şekilde görebilmek, sonra onları ortadan kaldıracak yeterlilikleri ortaya koyabilmektir. Gerçek liderlik hem örgüte hem üyelerine dönük olmakla birlikte problemleri cesaretle karşılamak ve onları örgütün yararına yöneltmekle gerçekleşir.

Liderlikle ilgili yapılmış araştırmalara bakıldığında, liderlik süreci ve liderin özelliklerine göre liderlik türlerinin tanımlandığı görülmektedir (Çelik ve Sünbül, 2008, s.50). Yirminci yüzyılın başlamasıyla çalışanların psikolojisine daha çok önem verilmeye başlanmıştır ve bu durumun sonucunda örgütlerde çağdaş liderlik türleri ortaya çıkmıştır (Şahan, 2020, s.83). Yeniliklere ve hızlı değişimlere adapte olmada en iyi türlerden biri olduğu düşünülen dönüşümcü liderlik giderek dikkat çekmeye başlamıştır (Duvacı, 2017, s.51; Dümen, 2008, s.81). Dönüşümcü liderlik, bir örgütteki bireyleri yeniliğe ve değişime hazırlayan çağdaş liderlik türlerinden biridir (Eren, 2006, s.461).

Alanyazın incelendiğinde, dönüşümcü liderlik kavramının ilk kez 1973'te J. V. Downtown tarafından kullanıldığı görülür. Dönüşümcü liderlik kavramının araştırmalarda yer alarak yaygınlaşmasını ise Amerikalı siyaset bilimci James McGregor Burns sağlamıştır. Bu kavramı, sonraki zamanlarda Bernard M. Bass ve Bruce Avolio farklı açılardan geliştirmiştir (Güney, 2000, s.250). Dönüşümcü liderlerin sahip olduğu dört temel özellik; karizma, ilham verme, zihinsel uyarım ve bireysel ilgidir (Koh vd., 1995, s.320; Robbins, 1990, s.439; Stewart, 2006, s.12). Dönüşümcü liderlikte esas olan, bireylerin güvenini kazanarak onların en yüksek düzeyde performans sergilemelerini sağlamaktır (Conger, 1999, s.148).

20. yüzyılın sonundan itibaren globalleşmenin etkisiyle rekabet eden örgüt sayısındaki artış olgusunu araştıran birçok çalışma yapılmıştır (Wang vd., 2001, s.251). 21. yüzyıla gelindiğinde ise dünyada hızla yayılan yeniliklere uyum sağlayarak örgütlerin başarılı bir değişim süreci geçirmesini sağlayacak dönüşümcü liderlerin, her zamankinden fazla önemsenmesi gerekmektedir (Certo, 1997, s.96). Örgütler değişimlere ve yeniliklere adapte olamazlarsa bir süre sonra varlıkları sona erer (Drucker, 2000, s.85). Örgütteki bireyler liderlerine ne kadar çok güvenirlerse örgütsel değişim o kadar başarılı olacaktır. Liderlerin çalışanları motive ederek onları kaygılarından arındırması, değişim esnasında ortaya çıkabilecek dirençleri engellemiş olacaktır (Sayılı ve Tüfekçi, 2008, s.195). Alanyazın incelendiğinde değişimin başarılı bir şekilde sonuçlanması için yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleri sergilemesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Dönüşümcü liderlerin en göze çarpan özelliklerinden birisi değişimi başarılı bir şekilde yönetmektir (Aksaraylı, 2015, s.122).

Eğitim kurumları, iletişimin en yoğun yaşandığı örgütlerdendir. Etkili bir yönetim sürecinde öğrenciler, öğretmenler ve diğer paydaşlar arasındaki iletişim ağının en iyi şekilde kurulması gerekir (Ballı ve Önen, 2019, s.522). Eğitim kurumu olan okullar dış çevre ile devamlı etkileşim içinde olan açık sistemlerdir. Bu sebeple okulların değişim sürecinde dış çevrede bulunan diğer paydaş kurumlarla iş birliği yapması gerekir (Cafıoğlu, 1999, s.150). Değişim kontrollü şekilde yapılması gereken bir oluşumdur. Eğitim kurumlarında gerçekleşen değişimler sırasında öğretmenler, bazı parametrelerden etkilenebilir veya bazı parametreleri etkileyebilir (Sarıboğa vd., 2019, s.108). Buna göre öğretmenlerin yaşanacak değişimler için hazır olması çok önemlidir.

21. yüzyılda siyasi, ekonomik, kültürel yenilikler ve değişimler son derece hızlı gerçekleşmektedir. Bu bağlamda diğer örgütler gibi eğitim örgütlerinin de yaşamını sürdürebilmesi için değişimleri yakın takip etmesi gerekmektedir (Kesik ve Bayram, 2015, s.900). Şahin vd. (2017, s.1010) de bilimsel gelişmelerin çok hızlı yaşandığı 21. yüzyılda diğer örgütler gibi eğitim kurumlarının da varlığını sürdürebilmesi için ortaya çıkan sorunları hızlıca ortadan kaldıracı yöneticilere ihtiyacı olduğunu düşünmektedir. Eğitim kurumu yöneticilerinin sahip olduğu dönüşümcü liderlik özellikleri, başarılı bir değişim sürecinde hayati öneme sahiptir (Çelik, 1999, s.16). İşte tam bu noktada dönüşümcü liderlik türünün okul yöneticilerinin değişim-dönüşüm ekseninde davranışlar göstermesini sağladığı unutulmamalıdır (Celep, 2004, s.153).

Bu çalışma lise öğretmenlerine göre dönüşümcü liderlik ile örgütsel değişime hazır olma durumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Alanyazın incelendiğinde dönüşümcü liderlik ve örgütsel değişim kavramları ile ilgili ayrı başlıklar altında yapılmış çok fazla araştırma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Türkiye'deki okullarda dönüşümcü liderlik ve örgütsel değişim ilişkisini ortaya koyan çalışma sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Bu konuda alanyazına katkıda bulunmak amacıyla yapılmış olan bu çalışmanın, gelecekteki araştırmacılara yol göstermesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlere göre dönüşümcü liderlik ile örgütsel değişime hazır olma durumları arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modeli, bir evrendeki eleman sayısı fazla iken evrenden alınan örneklem üzerinde gerçekleştirilir ve böylece evren hakkında genellemeye ulaşılır. İlişkisel tarama ise iki veya ikiden çok parametrenin beraber değişip değişmediğini veya parametreler arasındaki değişimin ölçüsünü belirlemeyi sağlar (Karasar, 2012, s.81).

Tarama modeli, davranış bilimi disiplinlerinde en sık kullanılan araştırma modellerinden birisidir. Tarama modeli, özellikleri sebebiyle katılımcıların çalıştığı kurumlardaki iş düzenini bozmadan uygulanabilmektedir (Kaptan, 1998, s.60). Bu araştırmanın sonuçları alanyazın araştırması ve ölçeklerin uygulanmasının ardından ortaya çıkan verilere göre analiz edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, 2021-2022 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki Anadolu liselerinde çalışan 708 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmanın örneklemini belirlemede küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Küme örnekleme, evrendeki bütün kümelerin, bütün elemanlarıyla beraber eşit seçilme şansına sahip olduklarında başvurulan bir yöntemdir (Fraenkel vd., 2012; Karasar, 2012). Küme örnekleme yöntemiyle seçilen 5 Anadolu lisesinde görev yapan 337 öğretmene ulaştırılan anket formlarından 212 tanesi doğru bir şekilde doldurularak geri gönderilmiştir. Evreni temsil etmek üzere gereken örneklem büyüklüğünü belirlemek için Cohen'in (1988) etki boyutu (r) üzerinden istatistiksel güç analizi yapılmıştır. Alfa hata %5, beta hata %10 alınarak R v3.6.1 programında yapılan istatistiksel güç analizine göre bu çalışma için örneklem büyüklüğünün en az 157 olması gerektiği görülmüştür. Böylece araştırma, genelleme için gereken 157 örneklemden daha fazla bir örneklem büyüklüğü üzerinden yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 212 öğretmenin demografik ve genel özellikleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik ve Genel Özellikleri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	123	58.0
	Erkek	89	42.0
Yaş	21-30 Yaş	54	25.5
	31-40 Yaş	89	42.0
	41-50 Yaş	49	23.1
	51 Yaş ve Üzeri	20	9.4
Kıdem	1-5 Yıl	57	26.9
	6-10 Yıl	53	25.0
	11-15 Yıl	46	21.7
Branş	20 Yıl ve Üzeri	56	26.4
	Sözel Alan	74	34.9
	Sayısal Alan	67	31.6
	Müzik/Resim/Spor	32	15.1
	Yabancı Dil	39	18.4

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan kişilerin %58'inin (123 kişi) kadın, %42'sinin (89 kişi) ise erkek olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin %25.5'i (54 kişi) 21-30 yaş, %42'si (89 kişi) 31-40 yaş, %23.1'i (49 kişi) 41-50 yaş ve %9.4'ü (20 kişi) 51 yaş ve üzeri olduğu gözlemlenmiştir. Kıdeme göre kişilerin %26.9'u (57 kişi) 1-5 yıl, %25'i (53 kişi) 6-10 yıl, %21.7'si (46 kişi) 11-15 yıl ve %26.4'ü (56 kişi) 20 yıl ve üzeri şeklinde dağıldıkları gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin %34.9'unun (74 kişi) sözel, %31.6'sının (67 kişi) sayısal, %15'inin (32 kişi) müzik/resim/spor ve %18.4'ünün (39 kişi) yabancı dil branşlarında olduğu gözlemlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Katılımcıların demografik değişkenlerini belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, Mutlucan (2017) tarafından geliştirilen "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği (DLÖ)" ve Çalışkan (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği (ÖDHOÖ)" kullanılmıştır. Ölçek sahiplerinden ölçek kullanım izinleri, araştırma için gereken Etik Kurul izni ve İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli araştırma izni alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden bilgi toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan formda, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem ve branş bilgilerine ulaşmayı hedefleyen sorular yer almaktadır.

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği, Mutlucan (2017) tarafından Türk örgüt çevresi için geliştirilmiştir. 25 maddeden oluşan ölçeğin altı alt boyutu vardır. Ölçek, 'kesinlikle katılmıyorum' seçeneğinden 'kesinlikle katılıyorum' seçeneğine doğru cevaplandırılabilen 5'li Likert tarzında oluşturulmuştur. Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği, Holt vd. (2007) tarafından geliştirilmiş, Çalışkan (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. 25 maddeden oluşan ölçeğin dört alt boyutu vardır. Ölçek, 'kesinlikle katılmıyorum' seçeneğinden 'kesinlikle katılıyorum' seçeneğine doğru cevaplandırılabilen 5'li Likert tarzında oluşturulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları ve verilerin normal dağılıp dağılmadığı ile ilgili yorumlar yer almaktadır. Ölçeklerden elde edilen veriler kontrol edildikten sonra SPSS 26.0 programına yüklenmiştir. Araştırma sonucu elde edilen veriler Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U Testi, Spearman Korelasyon Analizi ve Betimsel Analiz Teknikleri ile çözümlenmiştir. Araştırmada kullanılan Dönüşümcü Liderlik Ölçeği ve alt boyutlarına ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de ve Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği ve alt boyutlarına ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 2
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'ne Ait Cronbach Alfa İç Güvenirlik Katsayısı Sonuçları

Boyutlar	Alfa Katsayısı (α)
Bir Vizyonun Belirlenmesi ve Açıklanması	0.95
Uygun Bir Model Sağlamak	0.93
Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etmek	0.91
Yüksek Performans Beklentileri	0.88
Bireyselleştirilmiş Destek Sağlamak	0.94
Entelektüel Uyarım	0.92
Dönüşümcü Liderlik Toplam	0.92

Tablo 2 incelendiğinde, Dönüşümcü Liderlik Ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach Alfa (α) katsayıları 0.80'den büyük çıkmış ve Özdamar'a (2004) göre ölçek yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Tablo 3
Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği'ne Ait Cronbach Alfa İç Güvenirlik Katsayısı Sonuçları

Boyutlar	Alfa Katsayısı (α)
Değişim Yeterliliği	0.78
Uygunluk	0.84
Yönetim Desteği	0.82
Bireysel Yarar	0.87
Örgütsel Değişime Hazır Olma Toplam	0.83

Tablo 3 incelendiğinde Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach Alfa (α) katsayıları 0.60'dan büyük çıkmış ve Özdamar'a (2004) göre ölçek oldukça güvenilir bulunmuştur. Güvenirlik analizinden sonra toplanan verilerin normal dağılıma uygunluk durumunu incelemek üzere, veri gruplarının Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilks testlerinden elde edilen sonuçlar incelenmiştir. Sonuçlara dayanarak araştırma verilerinin normal dağılıma sahip olmadığı ifade edilebilir. Bu sebeple çalışmada kullanılacak olan test istatistiklerinde parametrik olmayan yöntemler tercih edilmiştir. Çalışma yapılan grupların kendi içindeki farklarını ortaya koymak adına Kruskal Wallis Testi ve iki grup arasındaki farkları ortaya koymak adına Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına Spearman Korelasyon analizi ve frekans analizlerinden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 4
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyutlar	\bar{X}	Medyan	S	Min.	Mak.
Bir Vizyonun Belirlenmesi ve Açıklanması	19,72	20	4,69	5	25
Uygun Bir Model Sağlamak	19,43	20	4,65	5	25
Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etmek	12,11	12	2,73	3	15
Yüksek Performans Beklentileri	15,90	16	3,48	4	20
Bireyselleştirilmiş Destek Sağlamak	19,16	20	4,81	5	25
Entelektüel Uyarım	11,20	12	3,06	3	15
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Geneli	97,52	100	22,19	25	125

Tablo 4'te öğretmenlere göre yöneticilerin dönüşümcü liderlik özelliklerine ait aritmetik ortalama, medyan, standart sapma, ölçekten alınabilecek minimum ve maksimum puanlar yer almaktadır. Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılanların dönüşümcü liderlik ölçeği genelinden aldıkları puanların ortalamasının $\bar{X}=97.52$ olduğu ve ölçek genelinden alınabilecek minimum puanın 25 ve maksimum puanın 125 olduğu göz önüne alındığında katılımcıların dönüşümcü liderlik algılarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin bir vizyonun belirlenmesi ve açıklanması, uygun bir model sağlamak ve bireyselleştirilmiş destek sağlamak alt boyutlarından elde edilen ortalamaları sırasıyla $\bar{X}=19.72$, $\bar{X}=19.43$ ve $\bar{X}=19.16$ olarak elde edilmiştir. Bu alt boyutlardan alınabilecek en düşük puanın 5 ve en yüksek puanın 25 olduğu göz önüne alındığında, katılımcıların bu boyutlara ait algılarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Grup

hedeflerinin kabulünü teşvik etmek ve entelektüel uyarım alt boyutlarından alınabilecek en yüksek puanın 15 ve en düşük puanın 3 olduğu göz önüne alındığında ve bu boyutlardan elde edilen ortalamaların sırasıyla $\bar{X}=12.11$ ve $\bar{X}=11.20$ olduğu tespit edildiğinden katılımcıların bu boyutlara ait algılarının yükseğe yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Son olarak, yüksek performans beklentileri alt boyutundan elde edilen ortalamanın $\bar{X}=15.90$ olduğu, bu boyuttan alınabilecek en yüksek puanın 20 ve en düşük puanın 4 olduğu göz önüne alınarak, katılımcıların bu boyuta ait algılarının yüksek düzeye yakın olduğu söylenebilir.

Tablo 5
Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Bir Vizyonun Belirlenmesi ve Açıklanması	Kadın	123	108,80	13382,00	5191,000	-	,517
	Erkek	89	103,33	9196,00			
Uygun Bir Model Sağlamak	Kadın	123	106,88	13146,50	5426,500	-	,914
	Erkek	89	105,97	9431,50			
Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etmek	Kadın	123	108,31	13322,50	5250,500	-	,606
	Erkek	89	103,99	9255,50			
Yüksek Performans Beklentileri	Kadın	123	108,14	13301,50	5271,500	-	,643
	Erkek	89	104,23	9276,50			
Bireyselleştirilmiş Destek Sağlamak	Kadın	123	107,57	13231,50	5341,500	-	,763
	Erkek	89	105,02	9346,50			
Entelektüel Uyarım	Kadın	123	105,67	12997,00	5371,000	-	,814
	Erkek	89	107,65	9581,00			
Dönüşümcü	Kadın	123	107,12	13176,00	5397,000	-	,862
Liderlik Toplam	Erkek	89	105,64	9402,00			,174

*p<0.05

Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçların yer aldığı Tablo 5'e göre öğretmenlerin cinsiyetine göre oluşturulan gruplarda dönüşümcü liderlik algı düzeyleri ölçek genelinde benzerlik göstermektedir (p>0.05).

Tablo 6
Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik Algılarının Yaş Değişkenine Göre Analizi

Boyutlar	Yaş	n	Sıra Ort.	χ^2	sd	P	Anlamlı Fark
Bir Vizyonun Belirlenmesi ve Açıklanması	21-30 Yaş (1)	54	119,94	7,829	3	,050*	1-2
	31-40 Yaş (2)	89	93,20				
	41-50 Yaş (3)	49	111,85				
	51 ve Üzeri (4)	20	116,30				
Uygun Bir Model Sağlamak	21-30 Yaş (1)	54	120,94	10,037	3	,018*	1-2
	31-40 Yaş (2)	89	91,20				
	41-50 Yaş (3)	49	115,99				
	51 ve Üzeri (4)	20	112,33				
Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etmek	21-30 Yaş (1)	54	120,23	8,024	3	,046*	1-2
	31-40 Yaş (2)	89	93,20				
	41-50 Yaş (3)	49	114,33				
	51 ve Üzeri (4)	20	109,45				
Yüksek Performans Beklentileri	21-30 Yaş (1)	54	116,92	5,403	3	,145	
	31-40 Yaş (2)	89	95,31				
	41-50 Yaş (3)	49	111,82				
	51 ve Üzeri (4)	20	115,15				
Bireyselleştirilmiş Destek Sağlamak	21-30 Yaş (1)	54	117,69	4,361	3	,225	
	31-40 Yaş (2)	89	96,80				
	41-50 Yaş (3)	49	109,99				
	51 ve Üzeri (4)	20	110,88				
Entelektüel Uyarım	21-30 Yaş (1)	54	121,90	8,649	3	,034*	1-2
	31-40 Yaş (2)	89	93,05				
	41-50 Yaş (3)	49	113,97				
	51 ve Üzeri (4)	20	106,48				
Dönüşümcü Liderlik Toplam	21-30 Yaş (1)	54	120,05	8,030	3	,045	1-2
	31-40 Yaş (2)	89	92,80				
	41-50 Yaş (3)	49	113,57				
	51 ve Üzeri (4)	20	113,58				

* p<0.05

Öğretmenlere dönüşümcü liderlik algılarının yaşa göre değişip değişmediğini belirlemek için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçların yer aldığı Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin yaşına göre oluşturulan gruplarda dönüşümcü liderlik algı düzeylerinin dönüşümcü liderlik ölçeği genelinde, bir vizyonun belirlenmesi ve açıklanması, uygun bir model sağlamak, grup hedeflerinin kabulünü teşvik etmek ve entelektüel uyarım alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Tespit edilen bu farkın hangi yaş grupları arasında oluştuğunu tespit etmek için yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucunda, 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerin belirtilen boyutlardaki algılarının 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 7
Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Boyutlar	Kıdem	n	Sıra Ort.	χ^2	Sd	P	Anlamlı Fark
Bir Vizyonun Belirlenmesi ve Açıklanması	1-5 Yıl (1)	57	110,90	2,455	3	,483	-
	6-10 (2)	53	100,34				
	11-15 Yıl (3)	46	98,87				
	20 Yıl ve Üzeri (4)	56	114,12				
Uygun Bir Model Sağlamak	1-5 Yıl (1)	57	116,57	4,936	3	,177	-
	6-10 (2)	53	97,60				
	11-15 Yıl (3)	46	95,60				
	20 Yıl ve Üzeri (4)	56	113,63				
Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etmek	1-5 Yıl (1)	57	114,89	3,853	3	,278	-
	6-10 (2)	53	99,76				
	11-15 Yıl (3)	46	95,90				
	20 Yıl ve Üzeri (4)	56	113,04				
Yüksek Performans Beklentileri	1-5 Yıl (1)	57	111,52	1,894	3	,595	-
	6-10 (2)	53	98,89				
	11-15 Yıl (3)	46	102,38				
	20 Yıl ve Üzeri (4)	56	111,98				
Bireyselleştirilmiş Destek Sağlamak	1-5 Yıl (1)	57	116,84	3,759	3	,289	-
	6-10 (2)	53	101,54				
	11-15 Yıl (3)	46	95,24				
	20 Yıl ve Üzeri (4)	56	109,92				
Entelektüel Uyarım	1-5 Yıl (1)	57	116,89	3,192	3	,363	-
	6-10 (2)	53	100,45				
	11-15 Yıl (3)	49	113,97				
	20 Yıl ve Üzeri (4)	20	106,48				
Dönüşümcü Liderlik Toplam	1-5 Yıl (1)	57	114,99	3,711	3	,294	-
	6-10 (2)	53	99,05				
	11-15 Yıl (3)	46	96,64				
	20 Yıl ve Üzeri (4)	56	113,01				

*p<0.05

Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının kıdeme göre değişip değişmediğini belirlemek için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçların yer aldığı Tablo 7'ye göre öğretmenlerin kıdemine göre oluşturulan gruplarda dönüşümcü liderlik algı düzeyleri ölçek genelinde benzerlik göstermektedir (p>0.05).

Tablo 8
Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizi

Boyutlar	Branş	n	Sıra Ort.	χ^2	Sd	P	Anlamlı Fark
Bir Vizyonun Belirlenmesi ve Açıklanması	Sözel Alan	74	108,61	5,437	3	,142	-
	Sayısal Alan	67	94,21				
	Müzik/Resim/Spor	32	108,38				
	Yabancı Dil	39	122,08				
Uygun Bir Model Sağlamak	Sözel Alan	74	110,43	5,922	3	,115	-
	Sayısal Alan	67	95,96				
	Müzik/Resim/Spor	32	98,66				
	Yabancı Dil	39	123,59				
Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etmek	Sözel Alan	74	109,85	2,185	3	,535	-
	Sayısal Alan	67	98,85				
	Müzik/Resim/Spor	32	104,09				
	Yabancı Dil	39	115,26				
Yüksek Performans Beklentileri	Sözel Alan	74	110,44	4,384	3	,223	-
	Sayısal Alan	67	97,12				
	Müzik/Resim/Spor	32	99,91				
	Yabancı Dil	39	120,55				
Bireyselleştirilmiş Destek Sağlamak	Sözel Alan	74	107,16	2,254	3	,521	-
	Sayısal Alan	67	101,31				
	Müzik/Resim/Spor	32	101,23				
	Yabancı Dil	39	118,49				
Entelektüel Uyarım	Sözel Alan	74	110,21	2,484	3	,478	-
	Sayısal Alan	67	98,86				
	Müzik/Resim/Spor	32	102,25				
	Yabancı Dil	39	116,08				
DLÖ Toplam	Sözel Alan	74	109,45	4,421	3	,219	-
	Sayısal Alan	67	96,34				
	Müzik/Resim/Spor	32	102,88				
	Yabancı Dil	39	121,33				

*p<0.05

Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının branşa göre değişip değişmediğini belirlemek için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçların yer aldığı Tablo 8'e göre öğretmenlerin branşına göre oluşturulan gruplarda dönüşümcü liderlik algı düzeyleri ölçek genelinde benzerlik göstermektedir (p>0.05).

Tablo 9
Örgütsel Değişime Hazır Olma Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyutlar	\bar{x}	Medyan	S	Min.	Mak.
Değişim Yeterliliği	23,61	24,00	3,62	10,00	30,00
Uygunluk	38,64	40,00	5,92	11,00	50,00
Yönetim Desteği	20,90	22,00	4,54	6,00	30,00
Bireysel Yarar	10,83	12,00	3,00	3,00	15,00
Örgütsel Değişime Hazır Olma Toplam	93,98	96,00	13,28	38,00	121,00

Tablo 9’da öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma durumlarına ait aritmetik ortalama, medyan, standart sapma, ölçekten alınabilecek minimum ve maksimum puanlar yer almaktadır. Tablo 9 incelendiğinde, araştırmada yer alan öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma puan ortalamalarının $\bar{x}=93.98$ olduğu ve ölçek genelinden alınabilecek minimum puanın 25 ve maksimum puanın 125 olduğu göz önüne alındığında öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeylerinin yükseğe yakın olduğu görülmüştür. Değişim yeterliliği alt boyutu ortalaması $\bar{x}=23.61$ olarak elde edilmiştir. Bu alt boyuttan elde edilebilecek en düşük puanın 6 ve en yüksek puanın 30 olduğu göz önüne alındığında, öğretmenlerin bu boyuta ait özelliklerinin yükseğe yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Uygunluk alt boyutundan elde edilebilecek en yüksek puanın 10 ve en düşük puanın 50 olduğu göz önüne alındığında ve bu boyuttan elde edilen ortalamasının sırasıyla $\bar{x}=38.64$ olduğu tespit edildiğinden öğretmenlerin bu boyuta ait özelliklerinin yükseğe yakın olduğu söylenebilir. Yönetim desteği boyutundan elde edilen ortalamasının $\bar{x}=20.90$ olduğu, bu boyuttan elde edilebilecek en yüksek puanın 30 ve en düşük puanın 6 olduğu göz önüne alınarak, öğretmenlerin bu boyuta ait özelliklerinin orta düzeye yakın olduğu söylenebilir. Son olarak, bireysel yarar boyutundan elde edilen puanların ortalaması $\bar{x}=10.83$ olarak elde edilmiştir. Bu boyuttan elde edilebilecek en düşük puanın 3 ve en yüksek puanın 15 olduğu göz önüne alınarak, öğretmenlerin bu boyuta ait özelliklerinin yükseğe yakın olduğu söylenebilir.

Tablo 10
Öğretmenlerin Örgütsel Değişime Hazır Olma Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Değişim Yeterliliği	Kadın	123	109,70	13493,50	5079,500	-,903	,367
	Erkek	89	102,07	9084,50			
Uygunluk	Kadın	123	107,02	13164,00	5409,000	-,147	,883
	Erkek	89	105,78	9414,00			
Yönetim Desteği	Kadın	123	109,89	13517,00	5056,000	-,951	,341
	Erkek	89	101,81	9061,00			
Bireysel Yarar	Kadın	123	106,60	13111,50	5461,500	-,028	,978
	Erkek	89	106,37	9466,50			
Örgütsel Değişime Hazır Olma Top.	Kadın	123	109,02	13409,00	5164,000	-,703	,482
	Erkek	89	103,02	9169,00			

* $p<0.05$

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçların yer aldığı Tablo 10'a göre öğretmenlerin cinsiyetine göre oluşturulan gruplarda örgütsel değişime hazır olma düzeyleri ölçek genelinde benzerlik göstermektedir ($p>0.05$).

Tablo 11
Öğretmenlerin Örgütsel Değişime Hazır Olma Durumlarının Yaş Değişkenine Göre Analizi

Boyutlar	Yaş	n	Sıra Ort.	χ^2	Sd	P	Anlamlı Fark
Değişim Yeterliliği	21-30 Yaş	54	117,21	5,664	3	,129	-
	31-40 Yaş	89	97,20				
	41-50 Yaş	49	116,11				
	51 ve Üzeri	20	95,40				
Uygunluk	21-30 Yaş	54	110,84	5,433	3	,143	-
	31-40 Yaş	89	96,88				
	41-50 Yaş	49	121,18				
	51 ve Üzeri	20	101,63				
Yönetim Desteği	21-30 Yaş	54	120,48	6,747	3	,080	-
	31-40 Yaş	89	94,62				
	41-50 Yaş	49	112,94				
	51 ve Üzeri	20	105,85				
Bireysel Yarar	21-30 Yaş	54	107,87	,705	3	,872	-
	31-40 Yaş	89	104,47				
	41-50 Yaş	49	111,44				
	51 ve Üzeri	20	99,73				
Örgütsel Değ. Toplam	21-30 Yaş	54	117,20	7,606	3	,055	-
	31-40 Yaş	89	94,25				
	41-50 Yaş	49	119,49				
	51 ve Üzeri	20	100,30				

* $p<0.05$

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeylerinin yaşa göre değişip değişmediğini belirlemek için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçların yer aldığı Tablo 11'e göre öğretmenlerin yaşına göre oluşturulan gruplarda örgütsel değişime hazır olma düzeyleri ölçek genelinde benzerlik göstermektedir ($p>0.05$).

Tablo 12
Öğretmenlerin Örgütsel Değişime Hazır Olma Durumlarının Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Boyutlar	Kıdem	n	Sıra Ort.	χ^2	Sd	P	Anlamlı Fark
Değişim Yeterliliği	1-5 Yıl	57	115,04	4,209	3	,240	-
	6-10	53	92,36				
	11-15 Yıl	46	108,09				
	20 Yıl ve Üzeri	56	109,88				

Uygunluk	1-5 Yıl (1)	57	109,24	11,278	3	,010*	2-1
	6-10 (2)	53	82,87				2-3
	11-15 Yıl (3)	46	119,23				2-4
	20 Yıl ve Üzeri (4)	56	115,63				
Yönetim Desteği	1-5 Yıl	57	109,02	1,707	3	,635	-
	6-10	53	99,30				
	11-15 Yıl	46	103,15				
	20 Yıl ve Üzeri	56	113,50				
Bireysel Yarar	1-5 Yıl	57	109,00	2,483	3	,478	-
	6-10	53	95,26				
	11-15 Yıl	46	111,53				
	20 Yıl ve Üzeri	56	110,46				
Örgütsel Değişime Hazır Olma Top.	1-5 Yıl	57	112,00	7,159	3	,067	-
	6-10	53	87,14				
	11-15 Yıl	46	111,47				
	20 Yıl ve Üzeri	56	115,14				

* p<.05

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeylerinin kıdeme göre değişip değişmediğini belirlemek için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçların yer aldığı Tablo 12'ye göre öğretmenlerin kıdemine göre oluşturulan gruplarda örgütsel değişime hazır olma düzeyleri ölçek genelinde benzerlik göstermektedir ($p>0.05$). Ancak uygunluk alt boyutunda, örgütsel değişime hazır olma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın meydana geldiği grupları belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre, 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeylerinin diğer öğretmenlerden düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 13
Öğretmenlerin Örgütsel Değişime Hazır Olma Durumlarının Branş Değişkenine Göre Analizi

Boyutlar	Branş	n	Sıra Ort.	χ^2	sd	P	Anlamlı Fark
Değişim Yeterliliği	Sözel Alan	74	98,61	6,092	3	,107	-
	Sayısal Alan	67	104,80				
	Müzik/Resim/Spor	32	102,72				
	Yabancı Dil	39	127,50				
Uygunluk	Sözel Alan	74	104,43	5,020	3	,170	-
	Sayısal Alan	67	98,98				
	Müzik/Resim/Spor	32	103,63				
	Yabancı Dil	39	125,71				
Yönetim Desteği	Sözel Alan	74	103,39	4,080	3	,253	-
	Sayısal Alan	67	99,86				
	Müzik/Resim/Spor	32	106,63				
	Yabancı Dil	39	123,71				
Bireysel Yarar	Sözel Alan	74	109,14	3,357	3	,340	-

	Sayısal Alan	67	100,34				
	Müzik/Resim/Spor	32	97,44				
	Yabancı Dil	39	119,51				
Örgütsel Değişime Hazır Olma Top.	Sözel Alan	74	103,84	5,909	3	,116	-
	Sayısal Alan	67	98,14				
	Müzik/Resim/Spor	32	104,78				
	Yabancı Dil	39	127,32				

*p<0.05

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeyinin branşa göre değişip değişmediğini belirlemek için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçların yer aldığı Tablo 13'e göre öğretmenlerin branşına göre oluşturulan gruplarda örgütsel değişime hazır olma düzeyleri ölçek genelinde benzerlik göstermektedir (p>0.05).

Tablo 14
Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik Algıları ile Örgütsel Değişime Hazır Olma Durumları Arasındaki İlişkinin Analizi

Boyutlar	Örgütsel Değişime Hazır Olma	Değişim Yeterliliği	Uygunluk	Yönetim Desteği	Bireysel Yarar
Bir Vizyonun Belirlenmesi ve Açıklanması	,451*	,413*	,336*	,564*	,038
Uygun Bir Model Sağlamak	,454*	,410*	,330*	,570*	,031
Grup Hedeflerinin Kabulünü Teşvik Etmek	,427*	,406*	,313*	,521*	,037
Yüksek Performans Beklentileri	,392*	,382*	,295*	,499*	,055
Bireyselleştirilmiş Destek Sağlamak	,357*	,366*	,260*	,452*	,004
Entelektüel Uyarım	,401*	,354*	,286*	,520*	,015
Dönüşümcü Liderlik Toplam	,443*	,410*	,329*	,557*	,038

*p<.01

Çalışmaya katılan kişilere göre dönüşümcü liderlik ile örgütsel değişime hazır olma durumları arasındaki ilişki Spearman Korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Tablo 14 incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır: Kişilerin DLÖ toplam puanı arttıkça ÖDHOÖ toplam puanında artış olduğu görülmüştür (r= .443; p<.01) ve %99 güven seviyesinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır denilebilir. Kişilerin DLÖ toplam puanı arttıkça ÖDHOÖ değişim yeterliliği alt boyutu puanında artış olduğu görülmüştür (r= .410; p<.01) ve %99 güven seviyesinde pozitif yönlü orta düzeyde ilişki vardır denilebilir. DLÖ toplam puanı arttıkça ÖDHOÖ uygunluk alt boyutu puanında artış olduğu görülmüştür (r= .329; p<.01) ve %99 güven seviyesinde pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki vardır denilebilir. DLÖ toplam puanı arttıkça ÖDHOÖ yönetim desteği alt boyutu puanında artış olduğu görülmüştür (r= .557; p<.01) ve %99 güven seviyesinde pozitif yönlü orta düzeyde ilişki vardır denilebilir. DLÖ ile ÖDHOÖ bireysel yarar alt boyutu arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Kişilerin ÖDHOÖ toplam puanı arttıkça DLÖ bir vizyonun belirlenmesi ve açıklanması alt boyutu puanında artış olduğu görülmüştür ($r = .451$; $p < .01$) ve %99 güven seviyesinde pozitif yönlü orta düzeyde ilişki vardır denilebilir. ÖDHOÖ toplam puanı arttıkça DLÖ uygun bir model sağlama alt boyutu puanında artış olduğu görülmüştür ($r = .454$; $p < .01$) ve %99 güven seviyesinde pozitif yönlü orta düzeyde ilişki vardır denilebilir. ÖDHOÖ toplam puanı arttıkça DLÖ grup hedeflerinin kabulünü teşvik etme alt boyutu puanında artış olduğu görülmüştür ($r = .427$; $p < .01$) ve %99 güven seviyesinde pozitif yönlü orta düzeyde ilişki vardır denilebilir. ÖDHOÖ toplam puanı arttıkça DLÖ yüksek performans beklentileri alt boyutu puanında artış olduğu görülmüştür ($r = .392$; $p < .01$) ve %99 güven seviyesinde pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki vardır denilebilir. ÖDHOÖ toplam puanı arttıkça DLÖ bireyselleştirilmiş destek sağlama alt boyutu puanında artış olduğu görülmüştür ($r = .357$; $p < .01$) ve %99 güven seviyesinde pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki vardır denilebilir. ÖDHOÖ toplam puanı arttıkça DLÖ entelektüel uyarım alt boyutu puanında artış olduğu görülmüştür ($r = .401$; $p < .01$) ve %99 güven seviyesinde pozitif yönlü orta düzeyde ilişki vardır denilebilir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algıları ile örgütsel değişime hazır olma durumları arasındaki ilişkiyi inceleme amacıyla yapılan bu çalışmada, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algı düzeyinin ölçek genelinde yüksek olduğu görülmüştür. Alanyazında öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algı düzeyinin orta (Cemaloğlu, 2007; Çetiner ve Taş, 2011; Karip, 1998) ve yüksek olduğu araştırmalar (Eryılmaz, 2006; Kabaş, 2015; Temel, 2016; Yavuz, 2009) yer almaktadır.

Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algı düzeyinin, ölçek genelinde cinsiyet faktörüne göre benzerlik gösterdiği görülmüştür. Benzer şekilde Arslantaş ve Pekdemir (2007), Temel (2016) ve Tunçbilek (2013) tarafından yapılan araştırmalarda, cinsiyet faktörünün katılımcıların dönüşümcü liderlik algı düzeyi için anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Bunun yanında Çetiner ve Taş'ın (2011) yaptıkları çalışmada kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla dönüşümcü liderlik algı düzeyi daha yüksek iken; Kabaş (2015) tarafından yapılan çalışmada erkek katılımcıların kadın katılımcılara kıyasla dönüşümcü liderlik algı düzeyi daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algı düzeyinin, ölçek genelinde yaş faktörüne göre benzerlik gösterdiği görülmüştür. Bulgular dahilinde 21-30 yaş aralığındaki katılımcıların 31-40 yaş aralığındaki katılımcılara kıyasla dönüşümcü liderlik algı düzeyleri daha yüksektir. Bu durumun sebebi genç yaştaki öğretmenlerin mesleki heyecanlarının daha yüksek olması ve yönetim kademesi ile olan iletişim becerilerinin daha yüksek olması olabilir. Benzer şekilde Tunçbilek (2013) çalışmasında, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algı düzeyinde yaş faktörünün anlamlı bir fark yarattığı sonucuna ulaşmış iken; Arslantaş ve Pekdemir (2007) ve Temel (2016) çalışmalarında öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algı düzeylerinde yaşın etkili bir faktör olmadığını tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algı düzeyinin, ölçek genelinde kıdem faktörüne göre benzerlik gösterdiği görülmüştür. Benzer şekilde Çetiner ve Taş (2011) ve Temel (2016) çalışmalarında kıdem değişkeninin, katılımcıların dönüşümcü liderlik algı düzeylerinde bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kabaş (2015) ise çalışmasında kıdem yılı arttıkça öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algı düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algı düzeyinin, ölçek genelinde branş faktörüne göre benzerlik gösterdiği görülmüştür. Benzer şekilde Çetiner ve Taş (2011) çalışmalarında branş faktörünün, katılımcıların dönüşümcü liderlik algı düzeylerinde bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeyinin ölçek genelinde yükseğe yakın olduğu görülmüştür. Bunun sebebi teknolojinin hızla gelişmesi sayesinde bilgiye ulaşmanın kolaylaşması olabilir. Alanyazında öğretmenlerin değişime hazır olma düzeyinin orta (Helvacı ve Kırıcıoğlu, 2010; Kurşunoğlu ve Tanrıoğlu, 2006) ve yüksek olduğu araştırmalar (Eroğlu ve Alga, 2017; İnandı ve Gılıç, 2016; Karsantık, 2021) yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeyinin, ölçek genelinde cinsiyet faktörüne göre benzerlik gösterdiği görülmüştür. Alanyazında öğretmenlerin değişime hazır olma düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği başka çalışmalar (Helvacı ve Kırıcıoğlu, 2010; Kurşunoğlu ve Tanrıoğlu, 2006; Şahin, 2018) da mevcuttur. Diğer yandan Aslan ve Doğan (2020) ve Yıldızbaş vd. (2021) yaptıkları araştırmalarda, erkek katılımcıların değişime hazır olma düzeyinin kadın katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeyinin, ölçek genelinde yaş faktörüne göre benzerlik gösterdiği görülmüştür. Bu durum, öğretmenlerin değişime hazır olma düzeyinin yaş faktörüne göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşan Grimolizzi-Jensen'in (2018) çalışmasıyla örtüşmektedir. Diğer yandan Aslan ve Doğan (2020) ve Yıldızbaş vd. (2021) tarafından yapılan araştırmalarda büyük yaştaki katılımcıların örgütsel değişime hazır olma düzeyi, küçük yaştaki katılımcılara kıyasla daha yüksek iken; Levent (2016) tarafından yapılan araştırmada küçük yaştaki katılımcıların değişime hazır olma düzeyi, büyük yaştaki katılımcılara kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeyinin, ölçek genelinde kıdem faktörüne göre benzerlik gösterdiği görülmüştür. Bu bulgu Helvacı ve Kırıcıoğlu (2010) ve Kurşunoğlu ve Tanrıoğlu (2006) tarafından yapılan çalışmalarla örtüşmektedir. Bununla birlikte kıdem yılı arttıkça öğretmenlerin değişime hazır olma düzeyinin arttığını ortaya koyan araştırmalar (Aslan ve Doğan, 2020; Demirtaş, 2012; Yıldızbaş vd., 2021) da mevcuttur. Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeyinin, ölçek genelinde branş faktörüne göre benzerlik gösterdiği görülmüştür. Şahin (2018) de yaptığı araştırmada benzer sonuca ulaşmıştır.

Yapılan bu araştırmada, öğretmenlere göre dönüşümcü liderlik ile örgütsel değişime hazır olma durumları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dönüşümcü liderlik ve örgütsel değişime hazır olma ölçeklerinin alt boyutları arasında düşük veya orta düzeyde pozitif ilişkilerin varlığı gözlemlenmiştir. Yalnızca dönüşümcü liderlik ölçeği ile örgütsel değişime hazır olma ölçeğinin bireysel yarar alt boyutu özelinde istatistiki açıdan dikkate değer bir ilişki bulunamamıştır. Bunun sebebi, dönüşümcü liderlerin örgütsel değişim ile sağlanacak örgütsel çıkarları, bireysel çıkarlardan üstün görmesi olabilir.

Bu çalışmada dönüşümcü liderlik ve örgütsel değişim arasındaki ilişki İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki resmi Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenler kapsamında incelenmiştir ve alanyazındaki bilgilerle benzer sonuçlar elde edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel değişimin ne olduğu, neler kazandıracığı konusunda net bilgilere sahip olması ve örgütsel değişime hazır olma becerilerini geliştirmeyi amaçlaması faydalı görülmektedir. Bunun yanında, okul yöneticilerinin, modern liderlik yöntemlerini bilmesi ve dönüşümsel liderlik tarzını benimsemesi faydalı görülmektedir. Dönüşümcü liderlik ile örgütsel değişime hazır olma durumları arasındaki pozitif ilişki hakkında eksik bilgileri gidermek adına hem okul yöneticileri hem öğretmenler için eğitim otoriteleri tarafından sunulan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksaraylı, M.F. (2015). Dönüştürücü liderlik ve değişimde dönüşümcü liderlik paradigması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 108-124.
- Arslantaş, C.C. & Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 261- 286.
- Aslan, M. & Doğan, Ü. (2020). Bilim ve sanat merkezi öğretmenlerinin örgütsel değişim ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin incelenmesi. *Special Issue of Educational Sciences*, 6(6), 2422-8702. DOI: 10.7176/JSTR/6-06-09
- Ballı, F.E. & Önen, Ö. (2020). Z kuşağı ortaokul öğrencilerinin okul müdürlerine dair algılarının incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 24(84), 529-550.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış (21. Baskı). Pegem Akademi.
- Cafoğlu, Z. (1999). Eğitimde yeni değerlere doğru. *Bilig-9/Bahar*, 147-157.
- Can, N. (2002). Değişim sürecinde eğitim yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*, (4), 155-157.
- Celep, C. (2004). Dönüşümcü liderlik. Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.
- Certo, S.C. (1997). Modern management. Prentice-Hall, https://www.goodreads.com/book/show/1286473.Modern_Management, Erişim tarihi: 10.05.2022
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd Edition). <https://doi.org/10.4324/9780203771587>, Erişim tarihi: 01.01.2023
- Conger, J.A. (1999). Charismatic and transformational leadership in organization: an insider's perspective on these developing streams of research. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 145-179. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00012-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00012-0), Erişim tarihi: 01.06.2022
- Çalışkan, Ö. (2019). Örgütsel değişime hazır olma ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(4), 663-692.
- Çelik, C. & Sünbül, Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (11), 49-66.
- Çelik, V. (1999). Eğitimde dönüşümcü liderlik. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/108585>. Erişim tarihi: 01.06.2022
- Çetiner, A. & Taş, A. (2011). Ortaöğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gerçekleştirme durumlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 369-392.
- Demirtaş, H. (2012). İlköğretim okullarının değişime açıklığı. *İlköğretim Online*, 11, 18-34.
- Drucker, P.F. (2000). 21. yy için yönetim tartışmaları (2.Baskı) (İ. Bahçivangil ve G. Gorbon, Çev.). Epsilon Yayınları.
- Dursun, E. (2007). Örgütsel değişim ve değişim karşısında bireysel direnç. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Duvacı, T. (2017). Dönüşümcü liderlik ve örgüt ikliminin çalışanların yenilikçi davranışı üzerine etkileri: Bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dümen, G. (2008). Dönüşümcü liderlik davranışlarının personelin iş tatminine etkisi ve bir askeri birlikte uygulama çalışması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2006). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eroğlu, Ş.G. & Alga, E. (2017). Örgütsel muhalefetin örgütsel değişim üzerindeki etkisi hizmet sektörü örgütlerinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 140-158.
- Eryılmaz, F. (2006). Endüstri meslek lisesi okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri (Ankara ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E. & Hyun, H.H. (2012). How to design and evaluate research in Education (8th Edition). McGraw-Hill.
- Grimolizzi-Jensen, C.J. (2018). Organizational change: Effect of motivational interviewing on readiness to change. *Journal of Change Management*, 18(1), 54–69. <https://doi.org/10.1080/14697017.2017.1349162><https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/14697017.2017.1349162>, Erişim tarihi: 12.12.2022
- Güçlü, N. & Şehitoğlu, E.T. (2006). Örgütsel değişim yönetimi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 240-254.
- Güney, S. (2000). Yönetim ve organizasyon el kitabı. Nobel Yayın Dağıtım.
- Helvacı, M.A. & Kıcıroğlu, B. (2010). İlköğretim okullarının değişime hazırbuluşluk düzeyleri (Uşak ili örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, 21, 1-30.
- Inandı, Y. & Gılıç, F. (2016). Relationship of teachers' readiness for change with their participation in decision making and school culture. *Educational Research and Reviews*, 11(8), 823-833. DOI: 10.5897/ERR2016.2730
- Kabaş, S.S. (2015). Öğretmen algılarına göre ortaokul müdürlerinin dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik stilleri ile öğrencilerin teog sınavı başarısı arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Kaptan, S. (1988). Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri. Bilim Kitap Kırtasiye.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri (26. Baskı.). Nobel Yayınları,
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4(4), 443-465.
- Karsantık, I. (2021). Teachers' perceptions of readiness for change and innovation management in their schools. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8(1), 261-287.
- Kesik, F. & Bayram, A. (2015). Eğitim sisteminin eleştirel pedagoji perspektifinden bir değerlendirmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 900-921.
- Koç, Z. (2014). Örgütsel değişim, değişim yönetimi ve örgütsel davranışlar üzerine örnek bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koh, W.S., Streers, R.M. & Terborg, J.R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational*

- Behavior, 16, 319-333. <https://doi.org/10.1002/job.4030160404>, Erişim tarihi:18.12.2022
- Kurşunoğlu, A. & Tanrıöğen A. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel değişime ilişkin tutumları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (20), 21-33.
- Mutlucan, N.Ç. (2017). Türk örgüt çevresi için bir dönüşümcü liderlik ölçeği geliştirme çalışması. *Beykoz Akademi Dergisi*, 5(2), 94-122.
- Özdamar, K. (2004). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (5. Baskı). Eskişehir Kaan Kitabevi.
- Robbins, S.P. (1996). Organizational behavior. Prentice Hall.Inc. (PDF) Organizational behavior stephen robbins Carl Rosén- Academia.edu, Erişim tarihi: 10.07.2022
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (1995). Örgütsel psikoloji. Aktüel Basım.
- Sarıboğa, V., Kılıç, E. & Serin, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt uyumu üzerine bir araştırma. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 94-115. DOI: 10.26466/Opus.567443
- Saylı, H. & Tüfekçi, A. (2008). Başarılı bir örgütsel değişim gerçekleştirilmesinde dönüştürücü liderliğin rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (30), 193-210.
- Stewart, J. (2006). Transformational leadership: An evolving concept examined through the works of Burns, Bass, Avolio and Leithwood. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 55, 1-29.<https://doi.org/10.1111/j.1541-1338.2006.00192.x>, Erişim tarihi: 12.12.2022
- Şahan, G. (2016). Okul yönetimi, E. Doğan Kılıç (Ed.), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* 2. baskı içinde (s.75-85). Eğiten Kitap.
- Şahin, İ., Kesik, F. ve Beycioğlu, K. (2017). Okul yöneticilerinin atanmasında kaotik dönem ve etkileri. *İlköğretim Online*, 16(3), 1007-1021.DOI: 10.17051/ilkonline.2017.330238
- Şahin, M. (2018). Öğretmenlerin eğitim örgütlerinde yaşanan değişim sürecine ilişkin görüşleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(3), 875-896.
- Temel, E. (2016). Dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Nazilli'deki kamu kurumlarında bir uygulama Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tunçbilek, B. (2013). Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik niteliklerinin özendirme üzerindeki rolü [Yayımlanmamış doktora tezi]. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tütüncü, Ö. & Akgündüz, Y. (2012). Seyahat acentelerinde örgüt kültürü ve liderlik arasındaki ilişki: Kuşadası bölgesinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 59-72.
- Wang, G., Courtright, S.H., Oh, I. & Colbert, E.A. (2001). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270.DOI:10.1177/1059601111401017
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 51-69.

- Yeşil, A. (2018). Örgütlerde değişimin önemi ve değişim yönetimi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(5), 307-323.
- Yıldırım, H.H. & Yıldırım, S. (2011). Hipotez testi, güven aralığı, etki büyüklüğü ve merkezi olmayan olasılık dağılımları üzerine. *İlköğretim Online*, 10(3), 1112-1123. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ilkonline/issue/8591/106798>, Erişim tarihi: 04.01.2022
- Yıldızbaş, Y.V., Özkul, R., Doğan, Ü. & Abdurrezak, S. (2021). Investigation of teachers' readiness for organizational change and perception of organizational dissent in the distance education process. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 22(2), 1641-1668. DOI: 10.17679/inuefd.963222

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction: Due to the rapid changes taking place around the world, most things that are thought to be true lose their validity in a short time (Güçlü and Şehitoğlu, 2006, p.253). In addition to developments in scientific and technological fields, the increase in globalization in fields such as economy, politics and education has increased the pace of organizational change in many small and large institutions (Yeşil, 2018, p.1). The phenomenon of change is the most important fact of human history. Organizational change can be defined as a positive or negative, planned or unplanned shape-changing process in organizational roles, responsibilities, job descriptions, mandates, and management practices (Dursun, 2007, p.8). When we look at the research on leadership, it is seen that leadership types are defined according to the leadership process and the characteristics of the leader (Çelik and Sünbül, 2008, p.50). With the beginning of the twentieth century, more importance began to be given to the psychology of employees, and as a result of this situation, modern leadership types emerged in organizations (Şahan, 2020, p.83). Transformational leadership, which is thought to be one of the best types in adapting to innovations and rapid changes, has begun to attract increasing attention (Duvacı, 2017, p.51; Dümen, 2008, p.81). According to Eren (2006, p.461), transformational leadership is one of the contemporary leadership types that prepares individuals in an organization for innovation and change. In the 21st century, political, economic and cultural innovations and changes occur extremely rapidly. In this context, educational organizations, like other organizations, need to follow the changes closely in order to survive (Kesik and Bayram, 2015, p.900). The transformational leadership characteristics of educational institution administrators are of great importance in a successful change process (Çelik, 1999, p.16). Because transformational leadership enables school administrators to act on the axis of change-transformation (Celep, 2004, p.153). The purpose of this research is to examine the relationship between the transformational leadership characteristics of school administrators and teachers' readiness for organizational change, according to teachers. When the literature is examined, it is seen that there are many studies conducted under separate headings regarding the concepts of transformational leadership and organizational change. However, it seems that the number of studies revealing the relationship between transformational leadership and organizational change in schools is quite low. This study, which was conducted to contribute to the literature on this subject, is thought to be important in guiding future researchers.

Method: The population of this research, designed in the relational scanning model, consists of 708 teachers working in official Anatolian high schools in the Küçükçekmece district of Istanbul. The sample of the research consists of 212 teachers selected by disproportionate cluster sampling method. In the research, The Transformational Leadership Scale developed by Mutlucan (2017); The Organizational Change Readiness Scale developed by Holt et al. (2007) and adapted to Turkish by Çalışkan (2019) were used. Transformational Leadership Scale consists of 25 items and 6 subscales and the Cronbach Alpha (α) value is .93. The Organizational Change Readiness Scale consists of 25 items and 4 sub-dimensions and the Cronbach Alpha (α) value is .83. Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilks tests were used to examine whether the data obtained had a normal distribution. Kruskal Wallis Test was used to determine the differences within the groups and Mann Whitney U Test was used to determine the differences between the two groups. Spearman Correlation analysis and frequency analysis were used to determine the relationship between variables.

Findings: In groups formed according to teachers' gender, seniority and branch, transformational leadership perception levels are similar throughout the scale. It shows that there is a statistically significant difference in transformational leadership perception levels across the scale in groups formed according to teachers' age.

Teachers' levels of readiness for organizational change in groups formed according to their gender, age, seniority and branch are similar throughout the scale. In addition, it was observed that as people's transformational leadership total score increased, there was an increase in their total score of readiness for organizational change, and a moderate positive relationship was detected between them.

Discussion and Results: In the research, teachers' transformational leadership perception levels were high throughout the scale; It has been observed that the level of readiness for organizational change is close to high. As a result of the research, it was concluded that, according to teachers, there was a moderate positive relationship between transformational leadership and readiness for organizational change. In addition, low or medium positive relationships were observed between the sub-dimensions of the transformational leadership scale and the sub-dimensions of the organizational change readiness scale. No statistically significant relationship was found only between the transformational leadership scale and the individual benefit sub-dimension of the organizational change readiness scale. This may be because transformational leaders consider the organizational interests that will be achieved through organizational change superior to individual interests. In this study, the relationship between transformational leadership and organizational change was examined within the scope of teachers working in public Anatolian high schools in Küçükçekmece district of Istanbul, and results similar to the information in the literature were obtained. It is considered useful for teachers to have clear knowledge about what organizational change is, what it will bring, and to aim to improve their skills in being ready for organizational change. In addition, it is considered beneficial for school administrators to know modern leadership methods and adopt the transformational leadership style. In order to eliminate the missing information about the positive relationship between transformational leadership and readiness for organizational change, it is recommended that educational authorities organize in-service training activities for both school administrators and teachers.