



Gökhan Ataç

<https://orcid.org/0009-0004-4867-7114>

Assistant Principal, Yarımca Ferrokrom Primary School, Turkey, gokhanatac190523@gmail.com

Gürcan Yılmaz

<https://orcid.org/0009-0007-8689-0698>

Principal, Kalınağaç Primary School, Türkiye, gurcanyilmaz02@gmail.com

Hakan Aydın

<https://orcid.org/0009-0006-3179-0836>

Principal, Taşhan Primary School, Turkey, h_aydin163@hotmail.com

Emrullah Özkaradağ

<https://orcid.org/0009-0007-4893-4581>

Teacher, Atatürk Secondary School, Turkey, emrullah.ozkaradag@hotmail.com

Deniz Ertenli

<https://orcid.org/0009-0000-7623-950X>

Assistant Principal, Şehit Mustafa Korkmaz Primary School, Turkey, d.enterli@hotmail.com

İbrahim Yavuz

<https://orcid.org/0009-0003-6065-7063>

Principal, Koru Secondary School, Turkey, ibrahimyavuzbey@hotmail.com

Özgül Özel

<https://orcid.org/0009-0004-0291-0996>

Principal, Ulukent Primary School, Turkey, elifzehra23@hotmail.com

Atıf Künyesi | Citation Info

Ataç, G., Yılmaz, G., Aydın, H., Özkaradağ E., Ertenli, D., Yavuz, İ. ve Özel, Ö. (2024). İlköğretimde Çalışan Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi, *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 11 (2), 1404-1416.

İlköğretimde Çalışan Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi

Öz



Eğitimde nitelikli insanlar yetiştirmek, dünya standartlarına ulaşmak, geleneksel eğitim modellerinden ziyade etkili yönetim biçimleriyle mümkündür. Verimi ön plana alan ve işbirlikçi modeller kullanarak, insanı merkeze koyan yönetim anlayışlardan biride dönüşümcü liderlik anlayışıdır. Bu çalışmada dönüşümcü liderlik davranışları öğretmenlerin bazı değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Diyarbakır merkez ilçelerinde çalışan 12597 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfî örnekleme yolu ile belirlenen 250 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Taş ve Çetiner'in 2007 yılında geliştirmiş olduğu "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği" 34 maddeli 6 boyuttan oluşmaktadır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi, ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; okul müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışlarının cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Okul, Öğretim, Öğretmen, Müdür, Dönüşümcü Liderlik

Investigation of Transformational Leadership Characteristics of School Principals According to Primary School Teachers' Perceptions

Abstract

Raising qualified people in education and reaching world standards is possible with effective management styles rather than traditional education models. One of the management approaches that puts people at the centre by using collaborative models and putting efficiency at the forefront is the transformational leadership approach. In this study, transformational leadership behaviours were examined according to some variables of teachers. The population of the study consists of 12597 teachers working in the central districts of Diyarbakır in the 2023-2024 academic year. The sample of the study consists of 250 teachers determined by random sampling from the universe. The data of the research consist of 34 items and 6 dimensions of the 'Transformational Leadership Scale' developed by Taş and Çetiner in 2007. In the analysis of the research data; arithmetic mean, standard deviation, frequency and percentage values were calculated. In addition, t-test and ANOVA test were used in the study. As a result of the analyses, it was seen that transformational leadership behaviours of school principals did not differ significantly according to their gender, education level and seniority.

Keywords: School, Teaching, Teacher, Principal, Transformational Leadership

Giriş

Günümüzde artan rekabet ve yaşanan hızlı değişimlerle birlikte liderlerin önemi eskiye oranla daha fazladır. Liderlerin göstermiş oldukları liderlik davranışları, birlikte oldukları örgütlerin de başarısını etkilemektedir. Değişime uyum sağlamak ve kendilerini geliştirmek için örgütlerde liderlere önemli görevler düşmektedir. Dönüşümü gerçekleştirmede geleneksel liderlik modellerinin yeterli olmaması, değişim kavramını temel alan bir liderlik modelinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dönüşümcü liderler; örgütlerin mevcut durumları ile ilgilenmeyen, geleceğe odaklanan, vizyon ve misyon sahibi olan, etkili, güvenilir ve saygı

duyulan liderlerdir. Örgütlerin karmaşık yapılarının yönetilmesinde etkili olan dönüşümcü liderliktir (Çukur, 2022, s.1). Teknolojinin sürekli değişmesi ve gelişmesi, sosyo ekonomik ve çevresel koşullarında değişmesine sebep olurken, küreselleşen dünyada, örgütler için de sürekli bir değişim ve gelişim bir tercih değil zorunluluk haline gelmiştir. Çağdaş liderlik yaklaşımlarından dönüşümcü liderlik anlayışında bu zorunluluk sonucunda ortaya çıkmıştır. Dönüşümcü lider, takipçileriyle beraber ortak bir vizyon oluşturup, bu vizyonun gerçekleşmesi için sağlıklı bir iletişim ortamı kurar ve takipçilerini yaratıcı olmaya teşvik eder, yüksek bir motivasyona ve takipçileri üzerinde karizmatik bir etkiye sahiptir (Kandemir, 2018). Dönüşümcü liderler, örgütlerde değişimi sağlayan bir ajan gibi davranarak örgütün değişen koşullara uyum göstermesini ve ömrünün uzamasını sağlarken, başarısını da en üst seviyelere çıkarmayı hedefler ve örgütün mevcut kültür ve alt kültürleri değiştirerek, yapısında ve işleyinde önemli değişiklikler yapar (Koçel, 2020, s. 609). Değişim sürecinde, mevcut işleyişin kontrol edilmesi, astları ile beraber geliştirilen bir vizyonun belirlenmesi, takipçilerine moral ve motivasyon sağlanması gibi, dönüşümcü liderliğin gerekleri yerine getirilmelidir (Karip, 1998). Dönüşümcü liderlik anlayışına sahip bir lider için mevcut performans hiçbir zaman yeterli değildir ve performansın her zaman artırılarak devam ettirilmesini amaçlar. Bu amaç doğrultusunda, takipçilerinin güvenini kazanarak işe başlar. Karizmatik özellikleri sayesinde takipçilerini etkiler, onlara rol model olur aynı zamanda takipçiler liderlerinin kişisel çıkarlarını değilde örgütün ve örgüt üyelerinin yarar ve çıkarlarını koruduğunu bildiklerinde, lidere olan güvenleri de oluşur. Dönüşümcü liderler, takipçilerinin kendi ilgilerini kurumun yararına dönüştürebilen ve çalışanları üzerinde sıra dışı etkiler oluşturabilen liderlerdir. Dönüşümcü liderler kendini izleyenlerin ihtiyaçlarına ilgi gösterirler. Onların eski sorunlara yeni ve farklı açılardan bakmalarını sağlayarak olayların farkına varmalarına katkı sağlarlar. Bu liderler, takipçilerinin organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmek üzere fazladan gayret göstermeleri için onlara ilham verirler (Hellriegel ve ark, 1999). Dönüşümcü liderler çalışanlarına inanırlar ve güvenirlere, onlar diktatör değildirler, güçlü insanlardır ve çevrelerini güçlendirmek üzere çalışırlar. Kontrol etmekten çok bir adım ilerisini düşünerek çalışan bu liderler; korku, kıskançlık, hırs gibi duyguları aşarak, doğruluk ve özgürlük gibi idealler ve değerleri ortaya çıkarmaya çalışırlar (Doğan, 2001).

1.Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik anlayışına göre liderler, takipçilerinin istekleri, ihtiyaçları ve değerlerinde fark yaratan kişilerdir. Dönüşümcü liderler yenilik ve değişikliklere açık, gelecekle ilgilenen liderlerdir. Dönüşümcü liderler, organizasyonlarda değişim, dönüşüm ve yenilenmeyi gerçekleştirerek performansı en üst seviyeye getiren kişilerdir. Bu durum liderin, bir vizyona

sahip olması ve sahip olduğu bu vizyonu takipçilerine kabul ettirmesi ile mümkündür. Çünkü vizyon, örgütsel yaşamı ‘anamlı’ hale getirir ve çalışanlarda heyecan duygularının artmasına neden olur (Koçel, 2020, s. 609). Araştırmacılar dönüşümcü liderlik kuramı üzerinde diğer kuramlara oranla daha fazla durmuşlardır. Diğer liderlik kuramlarında üzerinde durulan konu lider ile astları arasındaki ilişki, çalışma ortamında yaşanan değişimler olurken, örgütün dışında kalan çevresel faktörlere yer verilmemiştir. Dönüşümcü liderlik kuramı ise örgütün iç ve dış çevresinin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirterek, örgüt içerisindeki çalışanlarla örgüt dışındaki sosyal çevredeki değişimlerin takip edilerek dönüşüme uyumlu hale getirilmesi gerektiğini ve böylece çağa ayak uydurulacağı vurgulanmıştır (Eraslan, 2004, s. 16). Dönüşüm kavramı İngilizce de transformasyon olarak ifade edilip bazı kaynaklarda “değişimci”, “dönüştürücü” gibi kavramlarla ifade edilmiş, zaman zaman karizmatik liderlikle birlikte açıklanmıştır (Aydın, 2014). Dönüşümcü liderlik kavramı 1973'te James V. Downton ile başlayan ve 1978'de James Burns tarafından geliştirilmiştir. 1985'te araştırmacı Bernard M. Bass, dönüşümcü liderliğin başarısını ölçmenin yollarını içerecek şekilde kavramı daha da genişletti. Bu model, çalışanların ilham alacakları fikriyle liderleri otantik, güçlü liderlik sergilemeye teşvik eder. Bass' modeli 70'lere dayansa da, bugün hala uygulanan etkili bir liderlik tarzıdır bu özgün liderlik tarzı asla değişmez, sadece kullanıldığı ortamlar değişmektedir. Her endüstride uygulanabilir, ancak özellikle hızlı teknoloji için hayati önem taşımaktadır (Çelik, 2003).

Dönüşümcü liderliğin dört bileşeni (Keçecioğlu, 1998, s.54) şu şekilde sıralamıştır:

- ✚ Karizma: Vizyon ve misyon sahibi olma saygınlık kazandırma
- ✚ Canlandırma: beklentilere karşılar daima dinamikdir
- ✚ Bireyselliğe dayanma: kurum çalışanlarına belli sorumluluk verme
- ✚ Düşünsel uyarım: yeni fikirlere açık olma ve teşvik etme

Eğitimde dönüşümcü liderlik çalışmaları lider ve onları izleyenlerinin ilişkileri üzerinde yoğunlaşmıştır. Türk Eğitim sisteminde iki önemli başrol vardır. Birincisi okul yöneticisi, ikincisi ise öğretmenlerdir (Güçlü, 1997). Bu bağlamda değişen liderlik anlayışı günümüz şartlarında önem arz eden dönüşümcü liderlik tarzını birtakım değişkenlere göre incelemek literatüre ışık olacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla bu açıdan araştırmada; okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının bazı değişkenlere göre incelenmeye çalışılmıştır. Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını cinsiyet, eğitim durumları ve kıdem değişkenleri arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ortaya koymaya çalışmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Okul müdürlerim paternalist (Babacan) liderlik davranışlarını bazı değişkenlere göre tespit etmeyi amaçlayan bu araştırmada “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). İlişkisel tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır.

2.2. Veri Toplama Araçları

a. Demografik Bilgiler Formu: Öğretmenlere ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem gibi özellikler yer almaktadır.

b. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği: Taş ve Çetiner’in 2007 yılında geliştirmiş olduğu 34 maddeli 6 boyutlu ölçme aracı izin alınarak kullanılmıştır. Ölçeğin boyutlarının cronbach alfa değerleri birinci alt boyut “Vizyon Belirleme ve Geliştirme” adlı alt boyut için 0.89, “Entelektüel Uyarım” için 0.87, “Davranış Modeli Oluşturma” için 0.91, “Grup Amaçlarının Kabulünü Güçlendirme” için 0.82, “Bireysel Destek Sağlama” için 0.91 ve “Yüksek Performans Beklentisine Sahip Olma” için ise 0.91’dir. Bu araştırmada ise Cronbach alfa değerleri; “Vizyon Belirleme ve Geliştirme” boyutu için 0.95, “Entelektüel Uyarım” için 0.88, “Davranış Modeli Oluşturma” için 0.89, “Grup Amaçlarının Kabulünü Güçlendirme” için 0.90, “Bireysel Destek Sağlama” için 0.87 ve “Yüksek Performans Beklentisine Sahip Olma” için 0.85, olarak belirlenmiştir. DLÖ’nün genel Cronbach’s Alpha değeri 0,95 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlara göre ölçeğin kullanması uygun görülmektedir. Bu bağlamda, kullanılan ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerin sonuçlarına göre dönüşümcü liderliğin boyutları arasında olan ilişki, anlamlı, pozitif ve yüksek çıkmıştır.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2023-2024 eğitim öğretim yılında Diyarbakır merkez ilçelerinde görev yapan 12597 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfî örnekleme yoluyla ile belirlenen 250 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	124	49,6
Erkek	126	50,4
Eğitim Düzeyi		
Lisans	199	79,6
Lisansüstü	51	20,4

Kıdem Düzeyi		
1-9	84	33,6
10-19	86	34,4
19 ve üstü	80	32,0

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların %50,4’u erkektir. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin %79,6’sı lisans eğitim düzeyine sahip olduğu bu durum ülkemizde yapılan lisansüstü çalışmalarında beklenen bir durumdur son olarak katılımcıların %34,4’ü 10-19 kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS- 22.0 programına aktarıldıktan sonra verilerin normalliğine ilişkin analizler yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde: aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Bu bölümde alt amaçlara göre araştırma bulgularına yer verilmiştir.

İlköğretimde çalışan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin bazı değişkenlere göre sahip olma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına sahip olma düzeyleri

Boyutlar	\bar{X}	SS	N
Vizyon Belirleme ve Geliştirme	3,50	,91	250
Entelektüel Uyarım	3,39	,79	250
Davranış Modeli Oluşturma	3,47	,82	250
Grup Amaçlarının Kabulünü Güçlendirme	3,45	,83	250
Bireysel Destek Sağlama	3,47	,84	250
Yüksek Performans Beklentisine Sahip Olma	3,53	,74	250

Tablo 2’ye bakıldığında dönüşümcü liderlik ölçeğinin tamamına ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}= 3.46$) katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte “Vizyon Belirleme ve Geliştirme” ($\bar{X}=3,53$), “Entelektüel Uyarım” ($\bar{X}=3,39$), “Davranış Modeli Oluşturma” ($\bar{X}=3,47$), “Grup Amaçlarının Kabulünü Güçlendirme” ($\bar{X}=3,45$), “Bireysel Destek Sağlama” ($\bar{X}=3,47$) ve “Yüksek Performans Beklentisine Sahip Olma” ($\bar{X}=3,53$)

boyutlarının da orta düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışlarını orta düzeyde algıladıkları söylenebilir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışları açısından fark olup olmadığını değerlendirmek için gerçekleştirilen t-Testi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3 Okul müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışlarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi sonuçlar

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	P
Vizyon Belirleme ve Geliştirme	Kadın	124	3,41	,71	-1,87	859	,159*
	Erkek	126	3,49	,85			
Entelektüel Uyarım	Kadın	124	3,37	,86	-1,45	756	,174*
	Erkek	126	3,40	,77			
Davranış Modeli Oluşturma	Kadın	124	3,51	,70	-1,63	963	,236
	Erkek	126	3,45	,69			
“Grup Amaçlarının Kabulünü Güçlendirme”	Kadın	124	3,53	,66	-1,49	974	,255
	Erkek	126	3,48	,82			
“Bireysel Destek Sağlama”	Kadın	124	3,29	,75	-3,99	687	,247
	Erkek	126	3,37	,95			
“Yüksek Performans Beklentisine Sahip Olma”	Kadın	124	3,55	,78	-2,74	697	,239
	Erkek	126	3,49	,69			

*p>0,05

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (t=-2,19; p=.218). P değeri 0,05 ten büyük olduğu için öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının eğitim düzeyi değişkenine ilişkin t-testi sonuçlar

Boyut	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	S	t	sd	P
Vizyon Belirleme ve Geliştirme	Lisans	199	3,41	,99			
	Yüksek Lisans	51	3,49	,101	,297	674	,188
Entelektüel Uyarım	Lisans	199	3,37	,79			
	Yüksek Lisans	51	3,51	,69	,897	871	,195
Davranış Modeli Oluşturma	Lisans	199	3,37	,77			
	Yüksek Lisans	51	3,47	,85	,634	147	,210
“Grup Amaçlarının Kabulünü Güçlendirme”	Lisans	199	2,33	,96			
	Yüksek Lisans	51	3,41	,74	,794	631	,235
“Bireysel Destek Sağlama”	Lisans	199	3,43	,89			
	Yüksek Lisans	51	3,50	,74	,255	541	,118
“Yüksek Performans Beklentisine Sahip Olma”	Lisans	199	3,49	,65			
	Yüksek Lisans	51	3,37	,76	,294	748	,237

*p>0,05

Tablo 4’e incelendiğinde öğretmenlerin genel dönüşümcü liderlik algılarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (t[,528]= 236; p>0,05). Araştırmanın alt probleminde öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının okul müdürleriyle çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş ve sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 5. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının kıdem değişkenine ilişkin ANOVA testi sonuçları

Boyutlar	Sınıf düzeyi	N	\bar{X}	ss	Varyansın kaynağı	sd	F	p	Anlamlı fark
Vizyon Belirleme ve Geliştirme	1-9	84	3,44	,80	Gruplar arası	79			
	10-19	86	3,47	,86	Gruplar içi	98	,865	,230	---
	19 ve üstü	80	3,51	,79	Toplam	65			
Hayırseverlik	1-9	84	3,40	,77	Gruplar arası	87			
	10-19	86	3,32	,75	Gruplar içi	83	,742	,125	---
	19 ve üstü	80	3,49	,81	Toplam	71			
Entelektüel Uyarım	1-9	84	3,53	,62	Gruplar arası	87			
	10-19	86	3,56	,73	Gruplar içi	72	1,397	,110	---
	19 ve üstü	80	3,33	,91	Toplam	79			
Davranış Modeli Oluşturma	1-9	84	3,34	,96	Gruplar arası	75			
	10-19	86	3,29	,95	Gruplar içi	84	1,581	,175	---
	19 ve üstü	80	3,31	,82	Toplam	83			
"Grup Amaçlarının Kabulünü Güçlendirme"	1-9	84	3,33	,87	Gruplar arası	80			
	10-19	86	3,69	,64	Gruplar içi	93	1,382	,241	---
	19 ve üstü	80	3,63	,71	Toplam	60			
"Bireysel Destek Sağlama"	1-9	84	3,41	,73	Gruplar arası	90			
	10-19	86	3,46	,75	Gruplar içi	85	1,214	,189	---
	19 ve üstü	80	3,41	,78	Toplam	76			
"Yüksek Performans Beklentisine Sahip Olma"	1-9	84	3,19	,75	Gruplar arası	72			
	10-19	86	3,25	,71	Gruplar içi	83	1,398	,294	---
	19 ve üstü	80	3,41	,70	Toplam	77			

*p>0,05

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlere göre dönüşümcü liderlik davranışlarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı görülmektedir ($F= 1,429$; $p = .227$). Bu kapsamda farklı mesleki kademelere sahip öğretmenlerin birbirine yakın algılara sahip olduğu söylenebilir.

Sonuç

Bu araştırma nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüş, 250 öğretmene ulaşılmış, öğretmenlerin algılarına göre dönüşümcü liderlik davranışları incelenmiştir. Öğretmen algılarına göre dönüşümcü liderlik cinsiyet, eğitim durumuna ve kıdem türüne göre farklı değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmanın alt probleminde, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranış düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerini aritmetik ortalamaya göre ($\bar{X}= 3.46$) dönüşümcü liderlik davranışlarını yüksek düzeyde algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Gelmez (2018) okul yöneticilerinin algılarına göre dönüşümcü liderlik özelliklerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Eryılmaz (1998) Endüstri Meslek Lisesi müdürlerinin kendilerini dönüşümcü liderlik özelliklerine dair davranışları bulundurma açısından yüksek gördüklerini belirtmiştir. Çelik (1998) çalışmasında ilköğretim ve ortaokul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini ortaya koyan davranışlarının orta seviyede gösterdiklerini ifade ederken, Titrek (2019) ilk ve ortaokul yöneticilerinin liderlik stilleri arasında en fazla dönüşümcü liderliği benimsediklerini saptamıştır. Alanyazında bu araştırma sonuçlarına benzer sonuçların elde edildiği bazı çalışmalara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin cinsiyet farklılıkları müdürlerin dönüşümcü liderlik özellikleri algı düzeylerinde bir etki göstermemektedir. Aynı şekilde Arslantaş ve Pekdemir (2007), Temel (2016) ve Tunçbilek (2013) yaptıkları araştırmalarda katılımcılar açısından cinsiyet faktörünün dönüşümcü liderlik algı düzeyi için anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Yanı sıra farklılık gösterdiği çalışmalar da vardır. Çetiner ve Taş'ın (2011) yaptığı araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre dönüşümcü liderlik algı düzeyleri daha yüksek iken; Kabaş'ın (2015) yaptığı çalışmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre dönüşümcü liderlik algı düzeylerinin daha yüksek bulunmuştur. Bir diğer alt problem incelendiğinde öğretmenlerin genel dönüşümcü liderlik algılarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Cici (2021), Güler (2018), Gökmen (2021), Şahin (2020), Safia (2020), çalışmalarında bu bulguyu destekler nitelikte sonuçlar elde etmişlerdir. Öğretmenlerin eğitim durumlarının dönüşümcü liderlik

algılarında farklılık oluşturmamaktadır. Son alt bulgu incelendiğinde öğretmenlere göre dönüşümcü liderlik davranışlarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı görülmektedir. Kiriş ve Aslan (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin, kıdem basamağındaki öğretmenler ile farklılaşması görülmektedir. Turgay (2022) tarafından yapılan örgütsel bağlılık ve dönüşümcü liderlik üzerine araştırmaya göre, kıdem değişkeni ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Taş ve Çetiner (2011) yılında ortaöğretim müdürlerinin dönüşümcü liderlik boyutlarını araştırmış ve kıdem değişkeni ile dönüşümcü liderlik arasında farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında şu öneriler getirilebilir: Daha kapsamlı inceleme için nitel ve nicel yöntemin birlikte kullanıldığı karma yöntem kullanılabilir. Bu araştırma Diyarbakır İli merkez ilçelerdeki kamu ilköğretimde görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Konu ile ilgili daha fazla bilgi edinebilmek için farklı kademelerde, farklı branşlardan öğretmenler ile çalışılması önerilmektedir. Farklı il ve ilçelerde bu araştırmanın yapılması, literatüre katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Arslantaş, C.C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 261- 286.
- Aydın, H. (2014). Liderlik tarzlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İnşaat sektöründe bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 1-23.
- Cici, B. (2021). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve motivasyonla ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Yök Tez.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Pegem Yayıncılık.
- Çetiner, A. ve Taş, A. (2011). Ortaöğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gerçekleştirme durumlarına ilişkin öğretmen görüşleri, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 369-392.
- Çukur, T. (2022). *Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin İşletme Performansına Etkileri ve Turizm Sektöründe Bir Araştırma* [Tezli yüksek lisans, Doğuş Üniversitesi]. Yök Tez.
- Doğan, S. (2001). *Vizyona Dayalı Liderlik*. Seçil Ofset Yayım.
- Eraslan, L. (2004). Liderlikte post-modern bir paradigma: dönüşümcü liderlik. *Journal of Human Sciences*, 1(1), 165-195.

- Eryılmaz, F. (2006). *Endüstri meslek lisesi okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri (ankara ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Yök Tez.
- Gelmez, S. (2018). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri (İstanbul ili beyoğlu ilçesi örneği)* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Yök Tez.
- Gökmen, E. (2021). *Meslek öğretmenlerinin algularına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve okula bağlılıkları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yök Tez.
- Güler, H. N. (2018). *Kişilik, örgütsel güven ve bağlılığın duygusal emeğe etkileri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* [Doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. Yök Tez.
- Hellriegel S, Jackson S, Slolum J, (1999). *Management*. South Western Collage Publishing, Ohlo.
- Kabaş, S. S. (2015). *Öğretmen algularına göre ortaokul müdürlerinin dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik stilleri ile öğrencilerin teog sınavı başarısı arasındaki ilişki*, [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Yök Tez.
- Kandemir, M. (2018). *Kadın müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisinde motivasyonun aracı rolü* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Yök Tez.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4(4), 443-465.
- Keçecioğlu, T. (1998). *Liderlik ve Liderler*. Kalder Yayınları.
- Kiriş, B. ve Aslan, H. (2019). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1656-1675
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*. (Genişletilmiş 18. B). Beta Basım Yayım.
- Safia M. (2020). *Öğretmenlerin algularına göre ortaokul müdürlerinin yöneticü yönetim rolleri ile okulların öğrenen örgütlü olma ve fiyat iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yök Tez.
- Şahin, B. (2020). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Yök Tez.
- Taş, A. ve Çetiner, A. (2011). Ortaöğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gerçekleştirme durumlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9/2, 369-392.

- Temel, E. (2016). *Dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Nazilli'deki kamu kurumlarında bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. Yök Tez.
- Titrek, A. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve sosyal girişimcilik becerilerine yönelik görüşleri (Kocaeli ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. Yök Tez.
- Tunçbilek, B. (2013). *Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik niteliklerinin özendirme üzerindeki rolü* [Doktora tezi, Başkent Üniversitesi]. Yök Tez.
- Turgay, Ç. N. (2022). *Dönüşümcü liderlik ve psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşleri* [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.