

Examining The Relationship Between the Leadership Styles of School Principals and the Organizational Attractiveness of Schools

Necla Sever, İnönü University, ORCID ID: 0000-0002-7312-0498
Servet ATİK, İnönü University, ORCID ID: 0000-0003-2841-6182

Abstract

This research has three main goals. The first aim of the study is to determine the leadership styles adopted by school principals and the organizational attractiveness of schools. The second aim is to evaluate the leadership styles used by school principals and the organizational attractiveness of schools in terms of independent variables. The third aim is to determine whether the leadership styles adopted by school principals are significant predictors of the organizational attractiveness of schools. The universe of the research consists of 10624 teachers, 4600 in Battalgazi district and 6024 in Yeşilyurt district, working in public schools in Malatya. The sample of the study consists of 452 teachers who work in public schools (primary, secondary and high school level) affiliated to the Ministry of National Education in Battalgazi and Yeşilyurt central districts of Malatya province in the 2019-2020 academic year and voluntarily participated in the study. Research data; The personal information form was collected by the Organizational Attractiveness Scale and the Leadership Styles Scale. According to the results of the research; transformational leadership, instructional leadership, cultural leadership, visionary leadership dimensions and organizational attractiveness of schools are at the level of "I agree"; ethical leadership has been determined to be at the level of "completely agree". A significant difference was found in the organizational attractiveness of schools according to the teachers' working time with the principal. A significant difference was found in terms of transformational leadership, instructional leadership, and ethical leadership in terms of the number of students in the school. A significant difference was found in the dimension of ethical leadership according to professional seniority variable. Transformational leadership and cultural leadership variables were determined to be significant predictors of organizational attractiveness of schools.

Keywords: Leadership styles, school principal, organizational attraction.

Suggested Citation

Sever, N. & Atik, S. (2021). Examining the relationship between the leadership styles of school principals and the organizational attractiveness of schools, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 22(1), 772-808. DOI: 10.17679/inuefd.868703
Bu makale İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından Ekim, 2020 tarihinde kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.



İnönü University
Journal of the Faculty of
Education
Vol 22, No 1, 2021
pp. 772-808
DOI:
10.17679/inuefd.868703

Article type:
Research article

Received : 26.01.2021
Accepted : 29.04.2021

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Individuals in manager position of schools are school principals and school principals are expected to have some qualities concerning the concept of leadership. Someone pioneering in setting a goal and taking necessary steps for the goal is needed by nature of organization and the concept of leadership emerges within the process in each organization spontaneously. Cultural leadership, transformational leadership, educational leadership, visionary leadership and ethical leadership from among contemporary leadership styles were examined in this research.

The views of individuals on school can vary depending on many factors like direct experience, conditioning and social learning. Thus, it can be said that behaviours of school principals also have an effect on teachers' views and attitudes towards school (Atik, 2016). In this respect, it is thought that leadership styles of school principals may affect organizational attractiveness of schools. Organizational attraction; it is the desire of members to be in an organization (Aiman-Smith, Bauer, & Cable, 2001). Individuals see the organization as attractive to take part in or work in the organization (Işıkçı, 2018).

Purpose

This research was conducted to find answers to 3 questions. These are;

1. At what levels are school principals' leadership styles and schools' organizational attractiveness according to views of teachers?
2. Do school principals' leadership styles and schools' organizational attractiveness differ significantly according to the variables of length of service with school principal, number of students in school and professional seniority according to views of teachers?

3. Are leadership styles adopted by school principals significant predictors of schools' organizational attractiveness?

Method

In this research, survey model was used in order to determine school principals' leadership styles and schools' organizational attractiveness in terms of teachers' perceptions. Causal comparative design was used to determine whether school principals' leadership styles and schools' organizational attractiveness differ significantly according to independent variables in terms of teachers' perceptions. In the research, relational research model was used to determine relationship between school principals' leadership styles and schools' organizational attractiveness. The research was conducted with 452 voluntary teachers working in Battalgazi and Yeşilyurt central districts of Malatya province. Research data were gathered through personal information form, "Scale of Organizational Attractiveness" developed by Akman and Özdemir (2018) and "Scale of Leadership Styles" developed by Akçakoca and Bilgin (2016).

Findings

It was determined that participating teachers' perceptions of leadership styles didn't differ significantly according to dimensions of educational leadership, visionary leadership, transformational leadership, cultural leadership and ethical leadership in terms of the variable of length of service with school principal. Moreover, it was determined that perceptions of organizational attractiveness differed significantly in terms of the variable of length of service with school principal.

It was found out that participating teachers' perceptions of leadership differed significantly in terms of the variable of number of students in "Ethical Leadership",

“Transformational Leadership” and “Educational Leadership” dimensions of the Scale of Leadership Styles.

It was determined that participating teachers’ perceptions differed significantly in terms of the variable of professional seniority in “Ethical Leadership” dimension of the Scale of Leadership Styles.

In consequence of multilinear regression analysis performed to determine how leadership styles predicted organizational attractiveness, it was revealed that the variables of transformational and cultural leadership together had a significant relationship with organizational attractiveness. When significance tests of regression coefficients were examined, it was seen that the variables of transformational and cultural leadership out of predictor variables were significant predictors of organizational attractiveness.

Discussion & Conclusion

It was determined in the research that teachers’ perceptions of organizational attractiveness differed significantly in terms of the variable of length of service with school principal. It was found that the significant difference determined in the research was between teachers who worked with school principal for less than one year and teachers who worked with school principal for five years and more. Thus, it can be stated that increase in length of service with school principal, opportunity to get closely acquainted with school principal and too much shared experience with school principal may affect teachers’ perceptions of organizational attractiveness positively or negatively. Moreover, it was revealed that the main variable and length of service had “little” effect on organizational attractiveness.

It was revealed in the research that teachers’ perceptions of leadership styles differed significantly according to “Transformational Leadership”, “Educational Leadership” and “Ethical Leadership” in terms of number of students in school. It was discovered in the

research that the significant difference determined in the dimensions of “Transformational Leadership”, “Educational Leadership” and “Ethical Leadership” was between teachers working in schools having 500 and less students and teachers working in schools having 501-1000 students. Thus, it can be said that increase in numbers of students in schools can affect styles of transformational leadership, educational leadership and ethical leadership negatively. Furthermore, it was found in the research that the variable of number of students in schools had “little” effect on “Transformational Leadership”, “Educational Leadership” and “Ethical Leadership”. Ermeýdan (2019) stated that transformational leadership of school principals differed considerably depending on number of students. The results of this research show parallelism with the results of the research conducted by Ermeýdan (2019). Aksoy and Işık (2008) and Karaduman (2017) remarked that educational leadership didn’t differ significantly in terms of number of students in schools. The results of this research don’t bear a resemblance to the results of the studies conducted by Aksoy and Işık (2008) and Karaduman (2017).

It was determined in the research that teachers’ perceptions of leadership styles differed significantly according to the dimension of “Ethical Leadership” in terms of the variable of professional seniority. It was discovered in the research that the significant difference determined in the dimension of “Ethical Leadership” was between teachers having 1-5 years of professional seniority and teachers having 11-15 years of professional seniority. This situation can be explained with some reasons that teachers having low professional experience couldn’t quite understand the concept of ethics and teachers having high professional experience have comprehensive knowledge of the concept of ethics and show a critical approach to school principals. It was also discovered in the research that the variable of professional seniority had “little” effect on “Ethical Leadership”. Bilgin Yurdaöz (2018) stated that ethical leadership differed considerably depending on professional seniority. The results of this research show parallelism with the results of the research conducted by Bilgin Yurdaöz

(2018). Doğan and Uğurlu (2014) remarked in their research that ethical leadership didn't differ significantly in terms of professional seniority.

It was determined in the research that the variables of transformational and cultural leadership together had a significant relationship with organizational attractiveness as a result of analyses on whether the variables of transformational leadership, educational leadership, cultural leadership, visionary leadership and ethical leadership predict organizational attractiveness. It was discovered in the research that transformational and cultural leadership out of the predictor variables explained 46% of the variance in the perception of organizational attractiveness. It was determined that the variables of transformational and cultural leadership were significant predictors of organizational attractiveness. It was remarked within the studies in the literature that the style of cultural leadership based on establishing a close relationship between principal and worker and thus had a positive effect on worker (Köksal, 2011: 120). It was stated in the studies in the literature that transformational leaders have positive effects on workers of organization and organizational development (Givens, 2008; Şahin, 2009). Studies conducted by Givens (2008), Şahin (2009) and Köksal (2011) concluded that the styles of transformational leadership and cultural leadership would affect organizational attractiveness of schools and the results of them show parallelism with the results of this research. Besides, it was determined that there was a small correlation between transformational and cultural leadership and organizational attractiveness in consequence of the findings on the relationship between predictor variables and organizational attractiveness. It is seen in the literature that several factors related to organizational attractiveness differ significantly according to leadership styles. Oğuz (2011) expressed that there was a positive and significant relationship between transformational leadership behaviours of school principals and organizational citizenship behaviours of teachers. Akçay Güngör (2018) expressed that transformational leadership qualities of school principals have a mediation role in the relationship between teachers' levels of organizational commitment and effective

school qualities. Uygur (2010) and Yörük and Sağban (2012) remarked that there was a significant relationship between cultural leadership behaviours of school principals and organizational commitments of teachers. Özüberk (2014) stated that school principals having cultural leadership qualities had positive effects on organizational trust of teachers. The result that transformational leadership and cultural leadership predict teachers' perceptions of organizational attractiveness bears a resemblance to the results of the studies about these factors related to organizational attractiveness.

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Okulların Örgütsel Çekicilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Necla Sever, İnönü Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-7312-0498

Servet ATİK, İnönü Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-2841-6182

Öz

Bu araştırmada okul müdürlerinin benimsediği liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekicilik düzeylerini incelemek, okul müdürlerinin kullanmış olduğu liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekicilik düzeylerini bağımsız değişkenler açısından incelemek ve okul müdürlerinin benimsemiş olduğu liderlik stillerinin okulların örgütsel çekiciliğinin anlamlı yordayıcıları olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, Malatya ilinde yer alan kamu okullarında görev yapan Battalgazi ilçesinde 4600 ve Yeşilyurt ilçesinde 6024 olmak üzere 10624 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Malatya iline bağlı Battalgazi ve Yeşilyurt merkez ilçelerinde 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında, MEB'e bağlı kamu okullarında (ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde) görev yapan, evrende yer alan okullardan araştırmaya gönüllü olarak katılan 452 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın verileri; Kişisel bilgiler formu, Örgütsel Çekicilik Ölçeği ve Liderlik Stilleri Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik, kültürel liderlik, vizyoner liderlik boyutları ve okulların örgütsel çekiciliklerinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu; etik liderliğin ise "tamamen katılıyorum" düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Okulların örgütsel çekiciliklerinde, öğretmenlerin müdürle çalışma süresine göre anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik ve etik liderlik boyutlarında okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Etik liderlik boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Dönüşümcü liderlik ve kültürel liderlik değişkenlerinin ise okulların örgütsel çekiciliğinin anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik stilleri, okul müdürü, örgütsel çekicilik.



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 22, Sayı 1, 2021
ss. 772-808
DOI:
10.17679/inuefd.868703

Makale türü:
Araştırma makalesi

Gönderim Tarihi :
26.01.2021
Kabul Tarihi :
29.04.2021

Önerilen Atf

Sever, N. Ve Atik, S. (2021). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekicilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 772-808. DOI: 10.17679/inuefd.868703
Bu makale İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından Ekim, 2020 tarihinde kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Okulların Örgütsel Çekicilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Eğitim insan yaşamında kaçınılmaz bir gerçektir. İnsanın olduğu her yerde eğitimin varlığından söz edilebilir. Eğitim insanın doğumuyla başlar ve ölümüne dek devam eder. Eğitim, bir ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınmasına katkıda bulunan insan gücünü oluşturmada araç olması sebebiyle ekonominin de temel yatırımdır (Gedikoğlu, 2005). Eğitimin insan yaşamındaki yeri yadsınamaz. İnsan yaşamında eğitimin gelişigüzel değil de bir düzen içinde ve amaçlar çerçevesinde ilerleyebilmesi için oluşturulan eğitim örgütleri bulunmaktadır. Liderlik, örgüt veya örgütü oluşturabilecek çeşitli unsurların bulunduğu ortamda olması beklenen özellikler bütünüdür. Dolayısıyla eğitim örgütü olan okullarda da bir liderlik durumundan söz edilebilir. Yönetici ile liderlik farklı kavramlar olmasına rağmen birbirini bütünleyen düşünce ve eylemlerden oluşur (Gümüşeli, 2001). Bir yönetici, yönettiği bireylerin duygu, değer yargıları, inançları ve eylemlerini etkilemede ve yönlendirmede; alışlagelmiş uygulamaları ve belirli otorite kaynaklarını aşarak liderlik vasıflarına sahip olmuş olur (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009: 276). Okullarda yönetici konumundaki bireyler okul müdürleridir ve okul müdürlerinde liderlik kavramına dair bazı özelliklerin görülmesi beklenmektedir. Örgüt; üyelik, hiyerarşi, kurallar, izleme ve yaptırım unsurlarından bir veya daha fazlasını içeren, belirlenmiş bir düzendir (Ahrne ve Brunsson, 2011). Örgütün doğası sebebiyle hedefin belirlenmesi ve hedef için belirli adımların atılmasında öncülük edecek birine ihtiyaç duyulur ve liderlik kavramı her örgütte süreç içinde kendiliğinden belirir. Araştırmada çağdaş liderlik stillerinden kültürel liderlik, dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik, vizyoner liderlik, etik liderlik ele alınmıştır.

Dönüşümsel liderlik; müfredat ve öğretimin doğrudan koordinasyonuna, kontrolüne ve denetimine odaklanmak yerine, kuruluşun amaçlarını seçme kapasitesini oluşturmayı ve eğitim-öğretim uygulamalarındaki değişikliklerin gelişimini desteklemeyi amaçlar (Hallinger, 2003). Öğretimsel liderlik etkili okullara ulaşma çabasıyla ortaya çıkan bir liderlik stildir. Eğitim kurumlarında amaçların gerçekleştirilmesi durumunda bu sorumluluğun ilk muhatabı olan

kurum müdürleri eğitim-öğretim süreçlerine öncülük eder ve diğer üyeleri peşinde sürükler (Çakır, 2019). Kültürel liderlik, kültürel yapısı güçlü olan bir örgütün inşası ve geliştirilmesine dair süreçlerden etkilenmektedir. Bu bağlamda “kültürel lider” örgütün değer ve yargılarının şekillendirilmesi, somutlaştırılması, kuralların astlar ve tüm örgüt üyelerince benimsenmesini sağlayan bireydir (Geylani, 2013). Vizyoner liderlik, vizyonu ile üyeleri arkasından sürükleyen liderlik tipidir. Bu liderler oluşturdukları vizyonlarla yeni yollar açar (Çelik, 2011). Etik lider, karar alma aşamasında, kararın alındığı durumda ortaya çıkacak sonuçları düşünür. Kararların sonuçlarında etik dışı birtakım durumlar ortaya çıkacaksa bu kararı almaz. İşini doğru yapan değil de doğru işler yapan bir lider olur. Etik liderlik karakter ve doğruluk odaklıdır (Yıldırım, 2010).

Bireylerin okula dair görüşleri doğrudan yaşantı, koşullanma, sosyal öğrenme gibi birçok unsura bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin okula ilişkin görüş ve tutumlarına okul müdürlerinin davranışlarının da etki edeceği söylenebilir (Atik, 2016). Bu açıdan okul müdürlerinin benimsemiş oldukları liderlik stillerinin okul örgütünün örgütsel çekicilik düzeyini etkileyebileceği düşünülmektedir. Örgütsel çekicilik; üyelerin bir örgütte bulunmayı arzu etme durumudur (Aiman-Smith, Bauer ve Cable, 2001). Bireylerin örgütü, örgütte yer almak veya çalışmak için çekici olarak görmeleridir (Işıkçı, 2018). Alan yazın incelendiğinde liderlik stilleri ile örgütsel faktörlere etkilerinin bulunduğu görülmektedir. Özüberk (2014) tarafından okul yöneticilerinin kültürel liderliğin, Stone, Russell ve Patterson (2004), Zeren (2007), Givens (2008) ve Rijal (2010) tarafından dönüşümcü liderliğin, Khatri, Ng ve Lee (2001) ve Koçman (2005) tarafından vizyoner liderliğin, Cemaloğlu ve Kılınç (2012), Schaubroeck, Hannah, Avolio, Kozlowski, Lord, Trevino, Dimotakis ve Peng (2012) ve Yates (2011) tarafından etik liderliğin örgüte etkilerinin olduğu ifade edilmiştir. Örgütü etkileyen liderlik stillerinin örgütsel çekiciliği de etkilemesi beklenmektedir.

Araştırma okul müdürlerinin kullandıkları liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekiciliği ilişkisinin ortaya konması açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre; okul

müdürlerinin kullanmış oldukları liderlik stili çerçevesinde öz eleştiri yapması, tutum ve davranışlarını düzenlemesi açısından da önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca liderlik stillerinin okulların örgütsel çekiciliklerine etkisinin belirlenmesi; okulun çekim alanı olmasını sağlamaya yönelik tedbirlerin alınması konusunda okul müdürlerine yapılan çalışmanın kılavuzluk edeceği de söylenebilir. Bu araştırma kapsamında temel olarak okul müdürlerinin sergilemiş olduğu kültürel liderlik, dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik, vizyoner liderlik, etik liderlik stillerinin okulların örgütsel çekicilikleri ile ilişkisi analiz edilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma üç probleme yanıt bulma amacıyla yapılmıştır. Bunlar:

1. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin kullanmış olduğu liderlik stilleri ve okulların örgütsel çekicilikleri hangi düzeydedir?
2. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin kullanmış olduğu liderlik stilleri ve okulların örgütsel çekicilikleri müdürle çalışma süresi, okuldaki öğrenci sayısı ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Okul müdürlerinin benimsemiş olduğu liderlik stilleri okulların örgütsel çekiciliğinin anlamlı yordayıcıları mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve okulların örgütsel çekicilik düzeylerini belirlemek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. Öğretmen algılarına göre, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve okulların örgütsel çekiciliğinin bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla nedensel karşılaştırmalı desen kullanılmıştır. Nedensel karşılaştırmalı model, ortaya çıkmış veya var olan bir durumun sebepleri ve bu sebeplere değişkenlerin etkilerini belirlemeyi amaçlar

(Büyüköztürk, Çakmak Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019). Araştırmada okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekicilikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. İlişkisel araştırma, değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını inceler ve ilişkinin derecesini belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2009).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Malatya ilinde kamu okullarında görev yapan Battalgazi ilçesinde 4600 ve Yeşilyurt ilçesinde 6024 olmak üzere 10624 öğretmen oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2004) göre %5 hata payı ve %95 güven aralığında p ve q değeri 0,5 olarak alındığında evren büyüklüğü 10624 olan öğretmen sayısı için örneklem büyüklüğü minimum 370 kişi olmalıdır. Araştırma örneklemini ise evrende bulunan öğretmenler arasından "Basit Seçkisiz Örnekleme" yöntemi ile tespit edilen 452 öğretmen oluşturmaktadır. Bu örneklem büyüklüğünün Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) örnekleme belirleme ölçütlerine göre yeterli olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin müdürle çalışma süresi, okuldaki öğrenci sayısı ve mesleki kıdem değişkenlerine ilişkin açıklayıcı bilgiler aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1

Kişisel Bilgilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Kategori	N	Yüzde (%)
Çalışma Süresi	1 yıldan az	165	36.5
	Mevcut Müdürle 1-2 yıl arası	91	20.1
	3-4 yıl arası	129	28.5
	5 yıl ve üzeri	67	14.8
Öğrenci Sayısı	500 ve altı	241	53.3
	501-1000	151	33.4

	1001 ve üzeri	60	13.3
	1-5 yıl	58	12.8
	6-10 yıl	81	17.9
Mesleki Kıdem	11-15 yıl	116	25.7
	16 yıl ve üzeri	197	43.6
	Toplam	452	100
	Toplam	452	100

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %36.5'inin 1 yıldan az bir süre (n = 165), %20.1'inin 1-2 yıl arası (n = 91), %28.5'inin 3-4 yıl (n = 129), %14.8'inin ise 5 yıl ve üzeri (n = 67) süre mevcut müdürleri ile çalıştığı anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %53.3'ünün okulundaki öğrenci sayısının 500 ve altında (n = 241), %33.4'ünün 501-1000 (n = 151), %13.3'ünün ise 1001 ve üzeri (n = 60) öğrenci sayısına sahip okullarda çalıştığı anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %12.8'inin 1-5 yıl mesleki kıdeme (n = 58), %17.9'unun 6-10 yıl mesleki kıdeme (n = 81), %25.7'sinin 11-15 yıl mesleki kıdeme (n = 116), %43.6'sinin 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme (n = 197) sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlere, Kişisel Bilgiler Formu, Liderlik Stilleri Ölçeği ve Örgütsel Çekicilik Ölçeğinden oluşan bir veri toplama formu uygulanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda öğretmenlerin mesleki kıdemleri, okul müdürüyle çalışma süresi ve görev yapılan okuldaki öğrenci sayısı ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Liderlik Stilleri Ölçeği

Araştırmada okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin öğretmen algılarını belirlemek için Akçakoca ve Bilgin (2016) tarafından geliştirilen “Liderlik Stilleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 25 madde ve dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik, kültürel liderlik, vizyoner liderlik, etik liderlik olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları dönüşümcü liderlik boyutunda “.96”, öğretimsel liderlik boyutunda “.95”, kültürel liderlik boyutunda “.95”, vizyoner liderlik boyutunda “.97”, etik liderlik boyutunda “.90” olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Çekicilik Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin okulların örgütsel çekiciliğine ilişkin algılarını belirlemek için Akman ve Özdemir (2018) tarafından geliştirilen “Örgütsel Çekicilik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde ölçme aralığına sahiptir. 11 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı “.96” olarak belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcılardan elde edilen veriler analiz edilirken ilk olarak istatistiksel analizler yapılmıştır. Analizler için parametrik veya non-parametrik testlerden hangisinin kullanılacağına karar vermek amacıyla verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır ve verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Veri toplama aracının faktör ve toplam puanlarının basıklık ve çarpıklık katsayısı değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği

belirlenmiştir ve verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Okul müdürlerinin benimsediği liderlik stillerinin ve okulların örgütsel çekiciliklerinin öğretmenlerin mesleki kıdemleri, okul müdürüyle çalışma süresi ve görev yapılan okuldaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleme amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. ANOVA neticesinde anlamlı fark bulunduğu, bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden “Scheffe” testi tercih edilmiştir. ANOVA sonucunda anlamlı farklılığın elde edildiği gruplarda etki büyüklüğünü test etmek amacıyla eta-kare değerine bakılmıştır. Okul müdürlerinin benimsediği liderlik stillerinin okulların örgütsel çekiciliklerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu bağlantılılık sorununun olup olmadığını belirlemek için; Tolerans Değeri, Varyans Büyütme Faktörü (VIF) ve Durum İndeksi (CI) değerlerine bakılmıştır. VIF değerlerinin “8.771”, “7.857”, “7.245”, “9.809”, “3.653” olduğu, CI değerlerinin “9.03”, “19.03”, “23.06”, “26.79”, “29.69” olduğu ve tolerans değerinin “0.54” olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bu değerler, liderlik stilleri ile örgütsel çekicilik arasında çoklu bağlantının olmadığını göstermektedir.

Bu araştırma için İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan (2020-6-10) etik izin alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin liderlik stilleri ve örgütsel çekiciliğe ilişkin algılarının ortalamaları ve standart sapma değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Liderlik Stilleri ve Örgütsel Çekiciliğe Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Boyut	\bar{X}	S
Dönüşümcü Liderlik	3.97	1.086
Öğretimsel Liderlik	4.00	1.057

Kültürel Liderlik	3.83	1.090
Vizyoner Liderlik	3.98	1.112
Etik Liderlik	4.26	.908
Örgütsel Çekicilik	3.49	1.105

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların örgütsel çekiciliğine ilişkin algılarının “Katılıyorum ($\bar{X} = 3.49$)” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanında araştırmada kullanılan liderlik stilleri ölçeğinin “Dönüşümcü Liderlik” boyutunda öğretmen algılarının “Katılıyorum ($\bar{X} = 3.97$)”, “Öğretimsel Liderlik” alt boyutunda “Katılıyorum ($\bar{X} = 4.00$)”, “Kültürel Liderlik” boyutunda “Katılıyorum ($\bar{X} = 3.83$)”, “Vizyoner Liderlik” boyutunda “Katılıyorum ($\bar{X} = 3.98$)” ve “Etik Liderlik” boyutunda “Tamamen Katılıyorum ($\bar{X} = 4.26$)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin veri setinde yer alan ölçeklere ilişkin ortalamalarının yoğunluğunun “Katılıyorum” düzeyinde olduğu Tablo 2’nin incelenmesi ile anlaşılmaktadır.

Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekiciliklerinin müdürle çalışma süresine göre analizine ilişkin veriler tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 3

Liderlik Stillerinin ve Örgütsel Çekiciliğin Müdürle Çalışma Süresine Göre Analizi

Boyut	Müdürle Çalışma Süresi	N	\bar{X}	S	F	p	η^2
Dönüşümcü Liderlik	A.1 yıldan az	165	3.95	1.10	.580	.62	
	B.1-2 yıl	91	3.91	1.18			
	C.3-4 yıl	129	3.96	1.10			
	D.5 yıl ve üstü	67	4.13	.83			
	Toplam	452	3.97	1.082			

Öğretimsel Liderlik	A.1 yıldan az	165	3.98	1.09	1.271	.28	
	B.1-2 yıl	91	3.86	1.14			
	C.3-4 yıl	129	4.01	1.04			
	D.5 yıl ve üstü	67	4.19	.83			
	Toplam	452	4.00	1.05			
Kültürel Liderlik	A.1 yıldan az	165	3.79	1.128	.752	.52	
	B.1-2 yıl	91	3.76	1.193			
	C.3-4 yıl	129	3.86	1.054			
	D.5 yıl ve üstü	67	3.99	.888			
	Toplam	452	3.83	1.087			
Vizyoner Liderlik	A.1 yıldan az	165	3.96	1.120	.659	.57	
	B.1-2 yıl	91	3.88	1.260			
	C.3-4 yıl	129	4.00	1.091			
	D.5 yıl ve üstü	67	4.12	.884			
	Toplam	452	3.98	1.109			
Etik Liderlik	A.1 yıldan az	165	4.24	.945	1.477	.22	
	B.1-2 yıl	91	4.11	1.057			
	C.3-4 yıl	129	4.30	.935			
	D.5 yıl ve üstü	67	4.42	.661			
	Toplam	452	4.26	.932			
Örgütsel Çekicilik	A.1 yıldan az	165	3.32	1.114	3.404	.01	.02
	B.1-2 yıl	91	3.47	1.204			A-D
	C.3-4 yıl	129	3.55	1.042			
	D.5 yıl ve üstü	67	3.81	1.001			
	Toplam	452	3.49	1.105			

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının öğretimsel liderlik, vizyoner liderlik, dönüşümcü liderlik, kültürel liderlik ve etik liderlik boyutlarına göre müdürle çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Örgütsel çekicilik algılarının ise müdürle çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(4-452)}\text{örgütsel çekicilik} = 3.404$; $p_{\text{örgütsel çekicilik}} = .01$; $p < .05$). Belirlenen anlamlı farklılığın görev yaptığı okuldaki müdürle bir yıldan az çalışan öğretmenler ($\bar{X}=3.32$) ile beş yıl ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=3.81$) lehine olduğu belirlenmiştir. Beş yıl ve üzeri çalışan öğretmenler bir yıldan az çalışan öğretmenlere göre okullarını daha çekici algılamaktadırlar. Müdürle çalışma süresi değişkeninin örgütsel çekicilik algıları üzerinde küçük (.02) düzeyde etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekiciliklerinin öğrenci sayısı değişkenine göre analizine ilişkin verilere tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4

Liderlik Stillерinin ve Örgütsel Çekiciliğın Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Analizi

Boyut	Öğrenci Sayısı	N	\bar{X}	S	F	p	η^2
Dönüşümcü Liderlik	A.500 ve altı	241	3.85	1.148	3.670	.02	.01
	B.501-1000	151	4.11	1.013		A-B	
	C.1001 ve üzeri	60	4.14	.919			
	Toplam	452	3.97	1.082			
Öğretimsel Liderlik	A.500 ve altı	241	3.88	1.136	3.526	.03	.01
	B.501-1000	151	4.17	.933		A-B	
	C.1001 ve üzeri	60	4.01	.949			
	Toplam	452	4.00	1.054			
Kültürel Liderlik	A.500 ve altı	241	3.76	1.145	1.227	.29	
	B.501-1000	151	3.89	1.044			

	C.1001 ve üzeri	60	3.98	.943			
	Toplam	452	3.83	1.087			
Vizyoner Liderlik	A.500 ve altı	241	3.89	1.177	1.594	.20	
	B.501-1000	151	4.06	1.058			
	C.1001 ve üzeri	60	4.12	.928			
	Toplam	452	3.98	1.109			
Etik Liderlik	A.500 ve altı	241	4.15	.963	3.841	.02	.01
	B.501-1000	151	4.42	.921			A-B
	C.1001 ve üzeri	60	4.28	.773			
	Toplam	452	4.26	.932			
Örgütsel Çekicilik	A.500 ve altı	241	3.41	1.135	1.646	.19	
	B.501-1000	151	3.54	1.102			
	C.1001 ve üzeri	60	3.67	.972			
	Toplam	452	3.49	1.105			

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının öğrenci sayısı değişkenine göre Liderlik Stilleri Ölçeğinin “Vizyoner Liderlik” ve “Kültürel Liderlik” boyutlarında ve örgütsel çekicilikte anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının öğrenci sayısı değişkenine göre liderlik stilleri ölçeğinin “Dönüşümcü Liderlik” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(4-452)}\text{dönüşümcü liderlik}=3.670$; $p_{\text{dönüşümcü liderlik}} = .02$; $p < .05$). Bu farklılığın 500 ve altı öğrenci sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3.85$) ile 501 ile 1000 öğrenci sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin ($\bar{x}=4.11$) okulların lehine olduğu belirlenmiştir. 501-1000 öğrenci sayılı okullarda görev yapan öğretmenler 500 ve altı öğrenci sayılı okullarda görev yapan öğretmenlere göre okul müdürlerini daha fazla dönüşümcü lider olarak algılamışlardır. Ayrıca bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin

dönüşümcü liderlik algıları üzerinde öğrenci sayısının etkili olduğu söylenebilir. Öğrenci sayısı değişkeninin dönüşümcü liderlik algıları üzerinde küçük (.01) düzeyde etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının öğrenci sayısı değişkenine göre liderlik stilleri ölçeğinin “Öğretimsel Liderlik” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(4-452)}\text{öğretimsel liderlik}=3.526$; $p_{\text{öğretimsel liderlik}} = .03$; $p < .05$). Bu farklılığın 500 ve altı öğrenci sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3.88$) ile 501 ile 1000 öğrenci sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin ($\bar{x}=4.17$) okulların lehine olduğu belirlenmiştir. 501-1000 öğrenci sayılı okullarda görev yapan öğretmenler 500 ve altı öğrenci sayılı okullarda görev yapan öğretmenlere göre okul müdürlerini daha fazla öğretimsel lider olarak algılamışlardır. Bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin öğretimsel liderlik algıları üzerinde öğrenci sayısının etkili olduğu söylenebilir. Öğrenci sayısı değişkeninin öğretimsel liderlik algıları üzerinde küçük (.01) düzeyde etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının öğrenci sayısı değişkenine göre liderlik stilleri ölçeğinin “Etik Liderlik” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(4-452)}\text{etik liderlik} = 3.841$; $p_{\text{etik liderlik}} = .02$; $p < .05$). Bu farklılığın 500 ve altı öğrenci sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=4.15$) ile 501 ile 1000 öğrenci sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin ($\bar{x}=4.42$) okulların lehine olduğu belirlenmiştir. 501-1000 öğrenci sayılı okullarda görev yapan öğretmenler 500 ve altı öğrenci sayılı okullarda görev yapan öğretmenlere göre okul müdürlerini daha fazla etik lider olarak algılamışlardır. Ayrıca bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin etik liderlik algıları üzerinde öğrenci sayısının etkili olduğu söylenebilir. Öğrenci sayısı değişkeninin etik liderlik algıları üzerinde küçük (.01) düzeyde etkiye sahip olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekiciliklerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre analizine ilişkin veriler tablo 5’te yer verilmiştir.

Tablo 5*Liderlik Stillерinin ve Örgütsel Çekiciliğın Mesleki Kıdem Değışkenine Göre Analizi*

Boyut	Kıdem	N	\bar{X}	S	F	p	η^2
Dönüşümcü Liderlik	A.1-5 yıl	58	3.80	1.287	.668	.57	
	B.6-10 yıl	81	3.95	1.048			
	C.11-15 yıl	116	3.99	1.066			
	D.16 yıl ve üzeri	197	4.02	1.043			
	Toplam	452	3.97	1.082			
Öğretimsel Liderlik	A.1-5 yıl	58	3.79	1.332	1.700	.16	
	B.6-10 yıl	81	3.89	1.011			
	C.11-15 yıl	116	3.98	.998			
	D.16 yıl ve üzeri	197	4.10	1.006			
	Toplam	452	4.00	1.054			
Kültürel Liderlik	A.1-5 yıl	58	3.59	1.313	1.848	.13	
	B.6-10 yıl	81	3.85	1.037			
	C.11-15 yıl	116	3.76	1.105			
	D.16 yıl ve üzeri	197	3.94	1.016			
	Toplam	452	3.83	1.087			
Vizyoner Liderlik	A.1-5 yıl	58	3.81	1.289	.676	.56	
	B.6-10 yıl	81	4.03	1.048			
	C.11-15 yıl	116	3.94	1.101			
	D.16 yıl ve üzeri	197	4.03	1.084			
	Toplam	452	3.98	1.109			
Etik Liderlik	A.1-5 yıl	58	3.89	1.194	4.198	.00	.02
	B.6-10 yıl	81	4.18	.984		A-C	

	C.11-15 yıl	116	4.32	.802		
	D.16 yıl ve üzeri	197	4.36	.870		
	Toplam	452	4.26	.932		
Örgütsel Çekicilik	A.1-5 yıl	58	3.31	1.172	.882	.45
	B.6-10 yıl	81	3.45	1.167		
	C.11-15 yıl	116	3.59	1.005		
	D.16 yıl ve üzeri	197	3.50	1.117		
	Toplam	452	3.49	1.105		

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin

algılarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre Liderlik Stilleri Ölçeğinin dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik, vizyoner liderlik ve kültürel liderlik boyutlarında ve örgütsel çekicilikte anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre liderlik stilleri ölçeğinin “Etik Liderlik” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(4-452)etik\ liderlik} = 4.198$; $p_{etik\ liderlik} = .00$; $p < .05$). Bu anlamlı farklılığın mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ($\bar{x} = 3.89$) ile mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.32$) lehine olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler 1-5 yıl olan öğretmenlere göre okul müdürlerini daha fazla etik lider olarak algılamaktadırlar. Ayrıca bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin etik liderlik algıları üzerinde mesleki kıdemin etkili olduğu söylenebilir. Mesleki kıdem değişkeninin etik liderlik algıları üzerinde küçük ($.02$) düzeyde etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel çekiciliğe ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” bulguları yer almaktadır. Veriler analiz edildiğinde mesleki kıdem değişkenine göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarının anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F_{(4-452)örgütsel\ çekicilik} = .882$; $p_{örgütsel\ çekicilik} = .45$; $p > .05$).

Öğretmenlerin liderlik stillerini algılama düzeylerinin okulların örgütsel çekiciliğini yordamasına ait çoklu regresyon analizi verilerine ilişkin bilgiler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Örgütsel Çekiciliğin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	.937	.186		5.046	.00		
Dönüşümcü Liderlik	.698	.105	.684	6.625	.00	.67	.30
Öğretimsel Liderlik	-.054	.102	-.052	-.532	.59	.61	-.02
Kültürel Liderlik	.242	.095	.239	2.544	.01	.62	.12
Vizyoner Liderlik	-.097	.109	-.097	-.891	.37	.61	-.04
Etik Liderlik	-.127	.081	-.105	-1.568	.11	.52	-.07

R=.680

R² =.462

F₍₅₋₄₄₂₎ =75.988 p=.00

Dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik, kültürel liderlik, vizyoner liderlik ve etik liderlik gibi değişkenlerin, örgütsel çekiciliği ne şekilde yordadığını ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda dönüşümcü ve kültürel liderlik değişkenleri birlikte, örgütsel çekicilik ile anlamlı bir ilişki (R = .680; R² = .462) göstermişlerdir (F₍₅₋₄₄₂₎ = 75.988; p = .00; p < 0.01). Tablo 6' göre yordayıcı değişkenler arasında yer alan dönüşümcü ve kültürel liderliğin örgütsel çekicilik algısındaki değişimin %46'sını açıkladığı görülmektedir (R² = .462). Standartlaşmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin (dönüşümcü ve kültürel liderlik), örgütsel çekicilik üzerindeki görece önem sırası, dönüşümcü liderlik (β = .684) ve

kültürel liderlik ($\beta=.239$)'tir. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden dönüşümcü ve kültürel liderlik değişkenlerinin örgütsel çekicilik üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir. Vizyoner liderlik, öğretimsel liderlik ve etik liderliğin ise anlamlı yordayıcıları olmadığı görülmektedir.

Yordayıcı değişkenlerle örgütsel çekicilik arasındaki ilişkilere bakıldığında; örgütsel çekicilikle dönüşümcü liderlik arasında ($r=.67$) pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu, diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=.30$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel çekicilik ile kültürel liderlik arasında ($r=.62$) pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu, diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=.12$) düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel çekiciliği yordayan regresyon denklemi şu şekildedir: Örgütsel Çekicilik Puanı= (.698 x Dönüşümcü Liderlik Ölçek Puanı) + (.242 x Kültürel Liderlik Ölçek Puanı) + .937

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Malatya ili Yeşilyurt ve Battalgazi merkez ilçelerinde yer alan okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre; okul müdürlerinin kullanmış olduğu liderlik stilleri ve öğretmenlerin görev yaptıkları okulların örgütsel çekicilik düzeyini belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Araştırmada müdürlerin liderlik stilleri ve okulların örgütsel çekiciliğine ilişkin öğretmen algılarını belirlemeye yönelik yapılan analizler sonucunda; liderlik stilleri algılarının "Dönüşümcü Liderlik" boyutunda "Katılıyorum", "Öğretimsel Liderlik" boyutunda "Katılıyorum", "Kültürel Liderlik" boyutunda "Katılıyorum", "Vizyoner Liderlik" boyutunda "Katılıyorum" ve "Etik Liderlik" boyutunda "Tamamen Katılıyorum" düzeyinde olduğu, öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarının ise "Katılıyorum" düzeyinde olduğu saptanmıştır.

Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmenlerin okulların örgütsel çekicilikleri ve müdürlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Canbaz (2019) ve Kahya (2020), öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeylerini, Özdilek (2019) vizyoner liderlik düzeylerini, Karaduman (2017) öğretimsel liderlik düzeylerini, Haban (2018) etik liderlik düzeylerini, Gökalp (2018) kültürel liderlik düzeylerini yüksek algıladıklarını ifade etmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar Karaduman (2017), Gökalp (2018), Haban (2018), Canbaz (2019), Özdilek (2019) ve Kahya (2020) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Aksu, Şahin Fırat ve Şahin (2003) ile Karaköse (2008), öğretmenlerin okul müdürlerinin kültürel liderliklerini orta düzeyde, Büyükelbaşı (2003) ise düşük düzeyde bulduklarını ifade etmiştir. Araştırmanın bu sonucu Aksu, Şahin Fırat ve Şahin (2003), Büyükelbaşı (2003) ve Karaköse (2008) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Bu durum her örgütün kültürel yapısının farklı olması sebebiyle öğretmenlerin değerlendirme kriterlerinin kendi okulları çerçevesinde olması ile açıklanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin liderlik stilleri algılarının görev yaptıkları okullardaki müdürle çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin liderlik stilleri algılarının görev yaptıkları okullardaki müdürle çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzer olduğu söylenebileceği gibi öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki müdürle çalışma süresinin liderlik stilleri algıları üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Kahya (2020) dönüşümcü liderlik stiline müdürle çalışma süresine göre anlamlı farklılaştığını ifade etmiştir. Ayhan (2012) ise yaptığı çalışmada etkili liderlik özelliklerinin aynı müdürle çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar Kahya (2020) ve Ayhan (2012) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile örtüşmemektedir. Bu durum örneklem grubu ve araştırmaya dâhil edilen unsurların farklılaşmasından kaynaklanabildiği gibi liderlik stiline ele alış biçiminin farklı oluşundan kaynaklandığı ifade edilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel çekiciliğe ilişkin algılarının görev yaptıkları okullardaki müdürle çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarının görev yaptıkları okullardaki müdürle çalışma süresi değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki müdürle çalışma süresinin örgütsel çekicilik algıları üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırmada belirlenen anlamlı farklılığın görev yaptığı okuldaki müdürle bir yıldan az çalışan öğretmenler ile beş yıl ve üzeri yıl çalışan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda müdürle çalışma süresinin artmasının; müdürü yakından tanıma ve müdürle ortak yaşantı fazlalığının öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilebilir. Müdürle çalışma süresi değişkeninin örgütsel çekicilik üzerinde “küçük” düzeyde etkiye sahip olduğu da araştırmada tespit edilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısı değişkeni açısından “Dönüşümcü Liderlik”, “Öğretimsel Liderlik” ve “Etik Liderlik” boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısı değişkeni açısından “Dönüşümcü Liderlik”, “Öğretimsel Liderlik” ve “Etik Liderlik” boyutlarında birbirine benzer olmadığı söylenebileceği gibi öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısının “Dönüşümcü Liderlik”, “Öğretimsel Liderlik” ve “Etik Liderlik” algıları üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırmada “Dönüşümcü Liderlik”, “Öğretimsel Liderlik” ve “Etik Liderlik” boyutlarında belirlenen anlamlı farklılığın öğrenci sayısı 500 ve altında olan okullarda görev yapan öğretmenler ile öğrenci sayısı 501 ile 1000 arasında değişen okullarda görev yapan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda okulların büyümesinin dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik ve etik liderlik stillerini olumsuz etkileyebileceği söylenebilir. Bunun yanında araştırmada görev yapılan okullardaki öğrenci sayısı değişkeninin “Dönüşümcü Liderlik”, “Öğretimsel Liderlik” ve “Etik Liderlik” üzerinde

“küçük” düzeyde etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir. Ermeýdan (2019) okul müdürlerinin dönüşümcü liderliklerinin öğrenci sayısına göre anlamlı farklılaştığını ifade etmiştir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar Ermeýdan (2019) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Aksoy ve Işık (2008), Karaduman (2017) öğretimsel liderliğin okul büyüklüğüne göre anlamlı farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Aksoy ve Işık (2008) ile Karaduman (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile ise örtüşmemektedir. Bu durum araştırmaya dâhil edilen örneklem grubu ve diğer paydaşların farklı olması ile açıklanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısı değişkeni açısından “Kültürel Liderlik” ve “Vizyoner Liderlik” boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısı değişkeni açısından “Kültürel Liderlik” ve “Vizyoner Liderlik” boyutlarında birbirine benzer olduğu söylenebileceği gibi öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısının “Kültürel Liderlik” ve “Etik Liderlik” algıları üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Bu bağlamda okulların büyümesinin okul müdürlerinin vizyoner liderlik veya kültürel liderlik davranışlarına olumlu veya olumsuz bir etkisinin olmayacağı söylenebilir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarının görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel çekiciliğe ilişkin algılarının görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısı değişkeni açısından birbirine benzer olduğu söylenebileceği gibi öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısının örgütsel çekicilik algıları üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından “Etik Liderlik” boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının mesleki

kıdem değişkeni açısından “Etik Liderlik” boyutunda birbirine benzer olmadığı söylenebileceği gibi öğretmenlerin mesleki kıdeminin “Etik Liderlik” algıları üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırmada “Etik Liderlik” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Bu durum mesleki deneyimi düşük olan öğretmenlerin etik kavramına tam hakim olamaması gibi sebeplerle açıklanabilirken mesleki deneyimi yüksek olan öğretmenlerin etik kavramına hakimiyeti ve tecrübeleri sebebiyle okul müdürlerine eleştirel yaklaşabilmeleri sebebiyle açıklanabilmektedir. Bunun yanında araştırmada mesleki kıdem değişkeninin “Etik Liderlik” üzerinde “küçük” düzeyde etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir. Bilgin Yurdaöz (2018) de yaptığı çalışmada etik liderliğin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar Bilgin Yurdaöz (2018) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Doğan ve Uğurlu (2014) yaptığı çalışmada etik liderliğin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Bu durum, örneklem grubu ve araştırmaya dâhil edilen unsurların farklılaşması ve liderlik stillerinin farklı açılardan ele alınması gibi sebeplerle vermesi ile açıklanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından “Dönüşümcü Liderlik”, “Öğretimsel Liderlik”, “Kültürel Liderlik” ve “Vizyoner Liderlik” boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yani öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artması ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik, kültürel liderlik ve vizyoner liderlik davranışlarına ilişkin algılarında anlamlı herhangi bir etkisi olmayacağı ifade edilebilir. Bu sonuca göre araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından “Dönüşümcü Liderlik”, “Öğretimsel Liderlik”, “Kültürel Liderlik” ve “Vizyoner Liderlik” boyutlarında birbirine benzer olduğu söylenebileceği gibi öğretmenlerin mesleki kıdeminin “Dönüşümcü Liderlik”, “Öğretimsel Liderlik”, “Kültürel Liderlik” ve “Vizyoner Liderlik” algıları üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Çakır (2019) öğretimsel liderliğin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık

göstermediğini ifade etmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar Çakır (2019) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Aksoy ve Işık (2008), Avcı (2015) dönüşümcü liderliğin, Şenay (2017) ve Gündüz (2019) öğretimsel liderliğin, Özüberk (2014) kültürel liderliğin, Koçman (2005) ise vizyoner liderliğin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar Koçman (2005), Aksoy ve Işık (2008), Avcı (2015), Şenay (2017), Özüberk (2014) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmemektedir. Bu durumun araştırmaya dahil edilen örneklem grubu ve diğer paydaşların farklı olması ve tek liderlik stiline ayrıntılı ele alınması sebebiyle farklılaştığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından birbirine benzer olduğu söylenebileceği gibi öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin örgütsel çekicilik algıları üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin buldukları her okulun kendine has yapısı ve özelliklerinin olması, bir önceki görev yaptığı okulun mevcut görev yaptığı okula ilişkin görüşlerine anlamlı herhangi bir etkisinin olmaması ile ifade edilebilir. Judge ve Cable (1997) ile Akman (2017) da örgütsel çekicilik algısının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar, Judge ve Cable (1997) ile Akman (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırmada dönüşümcü liderlik, öğretimsel liderlik, kültürel liderlik, vizyoner liderlik ve etik liderlik değişkenlerinin, örgütsel çekiciliği yordamasına ilişkin yapılan analizler sonucunda dönüşümcü ve kültürel liderlik değişkenleri birlikte, örgütsel çekicilik ile anlamlı bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmada yordayıcı değişkenler arasında yer alan dönüşümcü ve kültürel liderliğin örgütsel çekicilik algısındaki değişimin yüzde kırk altısını açıkladığı saptanmıştır. Dönüşümcü ve kültürel liderlik değişkenlerinin örgütsel çekicilik üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Alan yazında yapılan çalışmalarda kültürel liderlik stiline

temelde yönetici ile çalışanın yakın ilişki kurmasını esas aldığı ve bu sebeple çalışan üzerinde olumlu bir etkisi bulunduğu ifade edilmiştir (Köksal, 2011: 120). Alan yazında yapılan çalışmalarda dönüşümcü liderin örgüt çalışanlarına olumlu etkilerde bulunduğu ve örgütsel gelişmede etkili olduğu ifade edilmiştir (Givens, 2008; Şahin, 2009). Givens (2008), Şahin (2009) ve Köksal (2011) tarafından yapılan çalışmalar dönüşümcü liderlik ve kültürel liderlik stillerinin okulların örgütsel çekiciliklerine etki edeceğini düşündürmektedir ve çalışmada ulaşılan sonuçlar ile örtüşmektedir. Bunun yanında yordayıcı değişkenlerle örgütsel çekicilik arasındaki ilişkilere ait bulgular neticesinde dönüşümcü ve kültürel liderlik ile örgütsel çekicilik arasında düşük düzeyde korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde örgütsel çekiciliğe etkilerinin bulunması beklenen örgütsel faktörlerin liderlik stilleri ile anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Oğuz (2011) ve Akçay Güngör (2018), okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgüte dair görüşlerine etkilerinin bulunduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Stone, Russell ve Patterson (2004), Zeren (2007), Givens (2008) ve Rijal (2010) de dönüşümcü liderliğin örgüte olan etkilerine değinmiştir. Uygur (2010), Yörük ve Sağban (2012), Özüberk (2014), okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgüte dair görüşlerine etkileri olduğunu ifade etmiştir. Dönüşümcü liderlik ve kültürel liderliğin öğretmenlerin örgütsel çekicilik algılarını yordaması sonucu ile örgütsel çekicilikle ilişkili olan bu unsurlarla ilgili yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlar örtüşmektedir. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara şu öneriler sunulmuştur:

1. Araştırmada öğretmenlerin okul müdürleri ile çalışma sürelerinin örgütsel çekicilik algıları üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mevcut müdürle çalışma süresinin artması ile birlikte örgütsel çekiciliğin arttığı görülmektedir. Bu sebeple öğretmenlerle müdürlerin okul içi veya okul dışı farklı etkinlikler yolu ile zaman geçirmeleri sağlanarak birbirlerini tanımalarına fırsat verilebilir. Ayrıca bu durumun kalabalık okullarda daha fazla göz önünde bulundurulması gerektiği söylenebilir.

2. Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdeme göre etik liderlik algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bunun yanında mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin etik liderlik algılarının mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlere göre daha az olduğu belirlenmiştir. Öğretmen ve yöneticilere etik ile ilgili bilgi ve farkındalık kazandırmak amacıyla okul bağlamı etik uygulamaları hakkında çeşitli faaliyetler düzenlenebilir.
3. Araştırmada örgütsel çekiciliğin liderlik stilleri açısından yordanması öğretmen bağlamında incelenmiştir. Yapılacak olan çalışmalarda okulun diğer paydaşları olan öğrenci ve veliler de araştırmalara dâhil edilerek kapsamlı çalışmalar yapılabilir.
4. Araştırma nicel yöntemlerle yapılmıştır. Yapılacak olan çalışmalarda derinlemesine sonuçlar elde etmek için nitel veriler eklenerek öğretmenlerin okul müdürlerinin örgütsel çekiciliği etkileyen liderlik stillerine ilişkin algıları farklı bir şekilde ortaya çıkarılabilir.
5. Araştırma Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Farklı illerde farklı örneklerde çalışmalar yapılarak karşılaştırmalar yapılabilir ve geniş kapsamlı veriler elde edilebilir.
6. Araştırma kamu okullarında yapılmıştır. Yapılacak olan çalışmalara özel okullar da dâhil edilerek özel okulların ve kamu okullarının örgütsel çekiciliklerinin öğretmenleri tarafından nasıl algılandığı öğrenilebilir. Ayrıca kamu okullarındaki liderlik stilleri ile özel okullardaki liderlik stilleri karşılaştırılabilir.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan (2020-6-10) etik izin alınmıştır.

Kaynakça/References

Ahrne, G. and Brunsson, N. (2011). Organization outside organizations: The significance of partial organization. *Organization*, 18(1), 83-104.

Aiman-Smith, L., Bauer, T. N. and Cable, D. M. (2001). Are you attracted? Do you intend to pursue? A recruiting policy-capturing study. *Journal of Business and psychology*, 16(2), 219-237.

Akçakoca, A. ve Bilgin, K. U. (2016). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmen performansı. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-23.

Akçay Güngör, A. (2018). Etkili okul özelliklerinin dönüşümsel liderlik ve öğretmen bağlılığıyla ilişkisi. Yayımlanmamış doktora tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Akman, Y. ve Özdemir, M. (2018). Örgütsel çekicilik ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 371-380.
- Aksoy, E. ve Işık, H. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği rolleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(19), 235-249.
- Aksu, A., Şahin Fırat, N. ve Şahin, İ. (2003). İlköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 9(4), 490-507.
- Atik, S. (2016). *Akademik başarının yordayıcıları olarak öğretmene güven, okula karşı tutum, okula yabancılaşma ve okul tükenmişliği*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Avcı, A. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri. Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(2), 161-189.
- Ayhan, Ö. (2012). *Kız teknik ve meslek liselerindeki yöneticilerin, etkili liderlik özelliklerinin araştırılması (Kocaeli ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgin Yurdaöz, A. (2018). *Meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Büyükelbaşı, Ö. (2003). *Resmi ilköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik davranışlarına ilişkin yönetici ve öğretmen algıları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (27. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Canbaz, F. (2019). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Bolu-merkez ortaöğretim örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151.
- Çakır, H. (2019). *Hayat boyu öğrenme kurum müdürlerinin öğretimsel liderlik rolleri: Bir karma yöntem araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Çelik, D. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin sahip olması gereken vizyoner liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen görüşleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Doğan, S. ve Uğurlu C. T. (2014). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34(3), 489-516.
- Ermeydan, M. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleriyle algılanan okul etkililiği arasındaki ilişki*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa Birliği sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 66-80.
- Geylani, A. (2013). Okul yönetiminde kültürel liderlik yaklaşımı ve toplumsal boyutu. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-23.
- Givens, R. J. (2008). Transformational leadership: the impact on organizational and personnel outcomes. *Emerging Leadership Journeys*, 1(1), 4-24.
- Gökalp, S. (2018). *Okul yöneticilerinin kültürel sermaye yeterliklerinin ve kültürel liderlik rollerinin yerine getirme düzeylerinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 531-548.

- Gündüz, T. (2019). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri: Orta Karadeniz Bölgesi'nde yapılan araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Haban, M. M. (2018). Ortaöğretim kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin bir karma yöntem çalışması. Yayınlanmamış doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of education*, 33(3), 329-352.
- Işıkcı, S. O. (2018). *Sivil havacılık kabin hizmetleri eğitimi alan bireylerin sektörel anlamdaki örgütsel çekicilik algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Judge, T. A. and Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel psychology*, 50(2), 359-394.
- Kahya, S. (2020). *Eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Karaduman, A. (2017). İlkokul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Karaköse, T. (2008). Okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 8(2).
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (20. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Khatri, N., Ng, H. A. and Lee, T. H. (2001). The Distinction Between Charisma And Vision: An Empirical Study, *Asia Pacific Journal Of Management*, 18(3), 373-393.

- Koçman, E. A. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin vizyoner liderlik davranışları ve okul kültürü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Köksal, O. (2011). Bir Kültürel Liderlik Paradoksu: Paternalizm/A Cultural Leadership Paradox: Paternalism. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15).
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 377-403.
- Özdilek, K. (2019). *Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özüberk, İ. (2014). *İlkokul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Rijal, S. (2010). Leadership style and organizational culture in learning organization: A comparative study. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 14(5), 119-128.
- Schaubroeck, J. M., Hannah, S. T., Avolio, B. J., Kozlowski, S. W., Lord, R. G., Treviño, L. K. and Peng, A. C. (2012). Embedding ethical leadership within and across organization levels. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1053-1078.
- Stone, A. G., Russell, R. F. and Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349-361.
- Şahin, B. (2009). Örgütsel gelişmenin sağlanmasında dönüştürücü liderlerin rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 97-118.

- Şenay, T. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları öğretimsel liderlik davranışı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Tahaoğlu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(2), 274-298.
- Uygur, M. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Yörük, S. ve Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Electronic Turkish Studies*, 7(3), 2795-2813.
- Zeren, H. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Ş. urfa ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

İletişim/Correspondence

Necla SEVER

neclasever95@gmail.com

Doç. Dr. Servet ATİK

servet.atik@inonu.edu.tr