

İlkokul Yöneticilerinin Liderlik Yeteneklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Teachers' Views on Leadership Skills of Primary School Administrators

Öğretmen Tevfik Sezgin AKAN**
Öğretmen Mehmet AYKAYA***
Öğretmen Deniz AKAN****

Öz:

“İlkokul Yöneticilerinin Liderlik Yeteneklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri” Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesinden üretilmiştir (Dumlupınar üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü (2021).

Bu çalışma, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İzmir ili Gaziemir ilçesine görev yapan ilkokul öğretmenlerinin ilkokul yöneticilerinin liderlik yeteneklerine ilişkin görüşlerini almak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

İlkokul yöneticilerinin liderlik yeteneklerine ilişkin öğretmen görüşleri üzerine yapılan bu çalışma uzman kişilerin görüşleri alınarak çevrimiçi anket yapılmış olup, nicel araştırma yöntemine göre düzenlenmiş ve tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise; 2020-2021 eğitim öğretim yılları arasında İzmir ili Gaziemir ilçesinde bulunan 13 resmi (devlet) ilkokulda görev yapmakta olan ve bu okullardan random yöntemle seçilen 100 öğretmen oluşturmaktadır.

* İlkokul Yöneticilerinin Liderlik Yeteneklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri” Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesinden üretilmiştir. (Dumlupınar üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü (2021).

** Aktepe Mh. 103 Sk. No:1 Gaziemir/İzmir/Türkiye Anafartalar İlkokulu Sınıf Öğretmeni
tevfiksezginakan@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-3721-7049>

*** Aktepe Mh. 103 Sk. No:1 Gaziemir/İzmir/Türkiye Anafartalar İlkokulu Sınıf Öğretmeni
maykaya0707@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-7699-2099>

**** Aktepe Mh. 103 Sk. No:1 Gaziemir/İzmir/Türkiye Anafartalar İlkokulu Sınıf Öğretmeni
denizakan035@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-2397-779X>

Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin ilkökul yöneticilerinin liderlik yeteneklerini belirlemek için uzman kişilerin görüşleri alınarak google form yoluyla oluşturulan çevrimiçi ankette 13 madde kullanılmıştır. Öğretmenlerin ilkökul yöneticilerinin liderlik yeteneklerine ilişkin görüşlerine ait toplam puanlarının belirlenebilmesi için beşli Likert tipi derecelendirme anketi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin liderlik yetenekleri ile ilgili bir takım algılarının olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklentilerinin daha çok lider olmaları ve adil davranmaları yönünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Liderlik, Yöneticilik, Yeterlilik

Abstract:

“Teachers’ Views on the Leadership Skills of Primary School Administrators” was produced from the Non-Thesis Master’s Term Project (Dumlupınar University Graduate Education Institute (2021).

This study was carried out in order to get the opinions of primary school teachers working in Gaziemir district of İzmir province, affiliated to the Ministry of National Education, on the leadership abilities of primary school administrators.

This study on the opinions of teachers on the leadership abilities of primary school administrators was conducted by taking the opinions of experts, an online survey was conducted, organized according to the quantitative research method and a screening model was used. The sample of the research is; It consists of 100 teachers who are working in 13 official (state) primary schools in Gaziemir district of İzmir province between the academic years of 2020-2021 and selected from these schools by random method.

In the research, 13 items were used in the online questionnaire, which was created by taking the opinions of experts in order to determine the leadership abilities of primary school administrators of classroom teachers. A five-point Likert-type rating questionnaire was used to determine the total scores of the teachers’ views on the leadership abilities of primary school administrators. The data obtained in the research were analyzed using the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 program. Descriptive statistical methods (number, percentage, mean, standard deviation) were used while evaluating the data.

As a result of the research, it was concluded that the teachers participating in the study had some perceptions about their leadership abilities. In addition, it was concluded that the teachers participating in the study expected more from school administrators to be leaders and to behave fairly.

Keywords: Leadership, Management, Competence

Giriş:

Liderlik, İngilizce *leadership* kelimesine dayanmaktadır. Kelimenin temel anlamı yol, istikamet göstermek, rehberlik etmek anlamlarında kullanılmakta ve *lead* fiiline dayanmaktadır. Şişman(2002)'a göre Türkçe 'de ise liderlik sözcüğüne cevap olarak, "önderlik", "yederlik", "yönderlik" sözcükleri teklif edilmesine karşın topluluk arasında en fazla kabul gören kullanımın "liderlik" kelimesi olduğu anlaşılmaktadır (Akt. Gül, 2019, s. 6).

Liderlik ile ilgili yapılan tanımlarda çoğunlukla; oryantasyon, cezbetme, inandırma, yol gösterme, şekil verme ve etkileşim gibi yönler vurgu yapılmaktadır. Bireysel hususlar dâhilinde bireye ait olan güç, hüküm alma ve alınan hükümleri uygulama gücü, grubu cezbetme süreci, gruba yol gösterme, grubu eş güdümlü etme; olağan düzeni, uygulamalarını ve hükümlerini değiştirebilme gücü ve kişiler arası etkileşim süreci liderlik tanımlarının dikkat çeken ortak hususlarıdır (Şişman, 2018).

Günümüz gelişim ve bilgi çağı değişimin her alanda gerçekleştiği bir döneme işaret etmektedir. Eğitim kurumları, gelişimin ve değişimin gerçekleştiği kurumların en başında ise gelmektedir. Öğretmenler kuşkusuz okulların etkili ve verimli işleyişinde önemli ve en temel unsurdur. Okul yöneticilerinin vazifesi öğretmenlerin randımanlı ve etkili çalışmalarını sağlamada yadsınamayacak kadar önemlidir.

Bilhassa kamu hizmeti veren kurumlarda becerikli ve yenilikçi liderlere duyulan gereksinim daha fazla olmaktadır. Toplumun geleceğini hazırlama görevine önderlik ediyor olmalarından dolayı özellikle okullarda müdür olacak kişilerin liderliği çok daha önemli hale getirmektedir (Altın, 2019)

Okul müdürünün ortaya koyduğu davranışlarla, eğitim kurumlarında öğretmenlerin kendilerini ve diğer öğretmenlerle bağlarını geliştirmeleri ile yakından alakalıdır. Öğretmenlerin okula olan aidiyet duygusunu müdürlerin sınıf görüşmeleri yapması, kritik yapmaya açık olması, yetki aktarması etkileyebilmektedir (Oğuz, 2011).

Dönmez (2002) okul yöneticisi yeterliliklerini şöyle sıralamıştır; amaçlara varmak için izleyeceği yol ve metotların bilen, öğrencilerin ve öğretmenlerin hayatlarında fark yaratan, okul öğretmenini ve personeli nasıl değerlendireceğini bilen, varyasyonun devamlı olduğunu dolayısıyla okul liderinin geniş bir vizyona sahip olması gerektiğinin bilincinde olan bireydir. Aynı zamanda iyi bir yönetici mesleği ile ilgili özgüvenini çevresine yansıtır, kuvvetli ve güçsüz yönlerini ve kendini nasıl değerlendireceğini bilir. Bunun yanında yönetici; okulun çevresinin etik değerleriyle mesleki değerler arasında denge kurar, grup toplantılarını yönetebilir ve okulla ilgili konulara bütün herkesi dâhil edebilir (Akt. Gül, 2019, s. 17).

Şişman (2012) göre; etkili bir okul lideri kuvvetli bir okul ortamı oluşturmada ve etkili bir okul oluşturmada önemli bir etkidir. Etkili okul yöneticisi kırtasiyecilik yapan veya okulu gece gündüz bekleyen birey değil, okulda eğitim ve öğretime liderlik yapan birey olarak görülmelidir (Akt. Yalçın, 2019, s. 14).

Yaşanan bu değişimler ve gelişmeler ışığında yapılan araştırmada temel olarak ilkokul yöneticilerinin bulunması gereken liderlik yeteneklerine ilişkin öğretmen görüşleri alınarak analiz edilmiştir.

Problem Cümlesi ve Alt Problem Cümleleri

İlkokul yöneticilerinin liderlik yeteneklerine ilişkin öğretmen görüşleri alt problemleri katılımcıların “yaş, cinsiyet ve mesleki deneyim süresi” değişkenlerine göre analiz edilecektir.

Alt Problemler

1. Yöneticilerimiz, çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır.
2. Yöneticilerimiz, işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir.
3. Yöneticilerimiz, insan ilişkilerine önem vermektedir.
4. Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir.
5. Yöneticilerimiz, teknolojik gelişmeleri takip etmektedir.
6. Yöneticilerimiz, okulda görev alanınıza giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır.
7. Yöneticilerimiz, okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler.
8. Yöneticilerimiz, çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir.
9. Yöneticilerimiz, her türlü ödüllendirmede tarafsız ve objektiftir.
10. Okul yöneticilerimiz, liderlik davranışları sergilemektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

2020- 2021 eğitim öğretim yılında ilkökul yöneticilerinde bulunması gereken liderlik yeteneklerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri alınarak yöneticilerin liderlik yetenekleri ile ilgili sorunları anlamak ve çözüm önerileri ortaya koymak amaçlanmaktadır. Katılımcılar, uzman kişilerin görüşleri alınarak google form aracılığı ile hazırlanan anket sorularını herhangi bir baskı hissetmeden çevrimiçi olarak cevaplandırmışlardır. Anket soruları sırasında öğretmenlere yönelik yapılan açıklamada, gönüllüğün esas olduğu, kişilerin kimlik bilgilerinin istenmediği ve araştırmaya yapacakları katkının önemini belirten ifadeler vurgulandığından araştırmaya katılan öğretmenlerin samimi ve doğru cevaplar verdiği kabul edilmiştir.

Bu araştırma, İzmir'in Gaziemir ilçesinde bulunan 13 resmi (devlet) ilkökulda görev yapan 100 öğretmenin görüşleri doğrultusunda, eğitim yöneticilerinin liderlik yeteneklerine ilişkin bakış açılarının ortaya çıkarılması, yöneticilerin liderlik becerilerinin nasıl algılandığının anlaşılması varsa aksaklıkların giderilerek, eğitim kalitesinin artırılması ve bu bağlamda başka eğitim yöneticilerine örnek oluşturması bakımından önemlidir.

Liderlik ve Yöneticilik

Liderlik ve yöneticilik kavramları genel anlamıyla, gerek ulusal gerek uluslararası kaynaklarda sıkça karıştırılan ve birbirlerinin yerine kullanılan kavramlar olarak görülmektedir (Salihoğlu, 2020). Yönetici ile liderin en önemli farkı, her lider bir yöneticidir ama her yönetici bir lider olmayabilir. Koçel (2011) göre; yöneticiler, kurumun hedeflerini gerçekleştirmeye çalışırlar. Otoriteye, bulunduğu konumdan dolayı önem verirler. Otorite yetkisini devretmeye, bulunduğu konum izin verdiği sürece önem verirler. Liderler, takipçilerin amaçlarını gerçekleştirmeye ve takipçilerin kendisine sağladığı otoriteye önem verirler. Yasal talimat zincirinin gerekliliklerine uymamaya ve her zaman izleyicilerine, hayranlarına karşı mesul olmaya önem verirler (Akt: Altın, 2019, s.5).

Okul Yönetiminde Liderlik

Çelik (2007) göre; okul yöneticisi, kamusal yöntemlere elverişli bir eğitim lideridir. Bir takım liderlik güçlerini okul yöneticisi yapısında taşımaktadır. Bunlar; yasal güç, zorlayıcı güç ve ödül gücüdür. Bu üç gücün beraber kullanılması okul yöneticisinin, kamusal bir lider pozisyonuna kavuşmasını sağlayan en mühim unsurdur. Etki gücü fazla olan bu güçlerin kullanılması her okul yöneticisi için olası görünmemektedir. Her okul yöneticisi karizmatik bir lider ve vizyon sahibi olamaz (Akt: Topaloğlu, 2020).

Çelik (2007) göre; okul liderliği, eğitimde uygulanması amaçlanan yeniliklerin başarısında büyük önem taşımaktadır. Okul yöneticileri liderlik misyonunu üstlendikleri takdirde eğitimde varyasyon süreci başlayacak ve değişimin odak noktası okul olacaktır (Akt: Topaloğlu, 2020).

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın problemine uygun olarak seçilen araştırma modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analiz edilmesi ile ilgili bilgiler alt başlıklarla verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

İlkokul yöneticilerinin liderlik yeteneklerine ilişkin öğretmen görüşleri üzerine yapılan bu çalışma nicel araştırma yöntemine göre düzenlenmiş ve tarama modeli kullanılmıştır.

Olgu ve olayları objektifleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir bir biçimde ortaya koyacağından nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminde, araştırılan konuya ait, evreni temsil edecek örneklemeden nesnel bir biçimde sayısal veriler elde etmek hedeflenmiştir. Nicel araştırma yöntemi ölçülebilir ve sayısal olarak kolay ifade edilebilir bir şekilde ortaya koyan, olgu ve olayları objektifleştirerek gözlemlenebilir bir araştırma yöntemidir (Demirbaş, 2014, s.14).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılları arasında İzmir ili Gaziemir ilçesinde bulunan devlet (resmi) ilkokullarında görev yapmakta olan 406 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise; 2020-2021 eğitim öğretim yılları arasında İzmir ili Gaziemir ilçesinde bulunan 13 devlet (resmi) ilkokulunda görev yapmakta olan ve bu okullardan random yöntemiyle seçilen 100 öğretmen oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada ilkokul yöneticilerinin liderlik yeteneklerine ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla İzmir ili Gaziemir ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlere uzman kişilerin görüşleri alınarak hazırlanan çevrimiçi anket uygulanmıştır. Bu ankette sınıf öğretmenlerinin ilkokul yöneticilerinin liderlik yeteneklerini belirlemek için google form yoluyla oluşturulan 13 madde kullanılmıştır. Öğretmenlerin ilkokul yöneticilerinin liderlik yeteneklerine ilişkin görüşlerine ait toplam puanlarının belirlenebilmesi için beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Her madde için beş seçeneğe yer verilmiş öğretmenlerin ilkokul yöneticilerinin liderlik yeteneklerine ilişkin görüşleri alınmıştır.

Araştırmada, farklı özelliklere sahip gönüllü katılımcıların çalışmaya dâhil edilmesi araştırmanın güvenilirliğini olumlu olarak etkilemiştir. Seçenekler, “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Verilerin analizinde niteliksel verilerin ilişkisi için bağımsız örneklemelerde Ki kare analizi yapılmıştır. Ki kare analizi yapılırken minimum beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %20 üzerinde ise Fisher Exact Ki kare; %20 altında ise Pearson Ki kare kullanılmıştır. Ayrıca likert tipi anket sorularındaki ifadelerin yanıtlarında kesinlikle katılmayanlar ile katılmayanlar ve kesinlikle katılanlar ile katılanlar kendi aralarında birleştirme yapılarak cevapların dağılımı örnekleme göre uygun hale getirilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde elde edilen verilerin analizleri sonucunda ulaşılan bulgular “İlkokul Yöneticilerinin Liderlik Yeteneklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri” problemine ilişkin alt problemlere göre düzenlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	50	50,0
	Erkek	50	50,0
Yaş	20-30	10	10,0
	31-40	52	52,0
	41 ve üzeri	38	38,0
Mesleki Deneyim Süresi	1-5	4	4,0
	6-10	10	10,0
	11-15	27	27,0
	16-20	37	37,0
	21 ve Üstü	22	22,0

Araştırmaya katılan katılımcıların %50’si kadın, %50’si erkektir. Katılımcıların yaşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde ise %10’u 20-30, %52’si 31-40 ve %38’i 41 ve üzeri yaşlarda olduğu görülmektedir. Mesleki deneyimleri incelendiğinde %4’ü 1-5 yıl, %10’u 6-10 yıl, %27’si 11-15 yıl, %37’si 16-20 yıl aralığında ve %22’si 21 yıl ve üstü hizmet sürelerinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Liderlik Yetenekleri Maddelerine İlişkin Görüşleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yöneticilerimiz, çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır	3	3,0	24	24,0	14	14,0	49	49,0	10	10,0
Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir	5	5,0	27	27,0	19	19,0	44	44,0	5	5,0
Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir	4	4,0	21	21,0	23	23,0	42	42,0	10	10,0
Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir	4	4,0	20	20,0	17	17,0	47	47,0	12	12,0

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yöneticilerimiz teknolojik gelişmeleri takip etmektedir	6	6,0	9	9,0	16	16,0	52	52,0	17	17,0
Yöneticilerimiz okulda görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır	2	2,0	25	25,0	13	13,0	47	47,0	13	13,0
Yöneticilerimiz okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler	4	4,0	13	13,0	11	11,0	53	53,0	19	19,0
Yöneticilerimiz, çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir	1	1,0	23	23,0	15	15,0	45	45,0	16	16,0
Yöneticilerimiz, her türlü ödüllendirmede tarafsız ve objektiftir	9	9,0	27	27,0	33	33,0	22	22,0	9	9,0
Okul yöneticilerimiz liderlik davranışları sergilemektedir	4	4,0	24	24,0	20	20,0	41	41,0	11	11,0

“Yöneticilerimiz, çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır.” ifadesi için katılımcıların %49,0’ının katıldığı tespit edilmiştir. “Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir.” ifadesi için katılımcıların %44,0’ının katıldığı tespit edilmiştir. “Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir.” ifadesi için katılımcıların %42,0’ının katıldığı tespit edilmiştir. “Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir.” ifadesi için katılımcıların %47,0’ının katıldığı tespit edilmiştir. “Yöneticilerimiz teknolojik gelişmeleri takip etmektedir.” ifadesi için katılımcıların %52,0’ının katıldığı tespit edilmiştir. “Yöneticilerimiz okulda görev alanına giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır.” ifadesi için katılımcıların %47,0’ının katıldığı tespit edilmiştir. “Yöneticilerimiz okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler.” ifadesi için katılımcıların %53,0’ının katıldığı tespit edilmiştir. “Yöneticilerimiz, çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir.” ifadesi için katılımcıların %45,0’ının katıldığı tespit edilmiştir. “Yöneticilerimiz, her türlü ödüllendirmede tarafsız ve objektiftir.” ifadesi için %27,0’ının katılmadığı ve %33,0’ının ise kararsız olduğu tespit edilmiştir. “Okul yöneticilerimiz liderlik davranışları sergilemektedir.” ifadesi için katılımcıların %41,0’ının katıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyeti ile Liderlik Yetenekleri Maddeleri Arasındaki İlişki

Kadın n(%)		Cinsiyet		X ²	p değeri
		Erkek n(%)			
Yöneticilerimiz, çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	14 (28,0)	13 (26,0)	1,332	0,606
	Kararsızım	5 (10,0)	9 (18,0)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	31 (62,0)	28 (56,0)		
Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	15 (30,0)	17 (34,0)	0,361	0,865
	Kararsızım	9 (18,0)	10 (20,0)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	26 (52,0)	23 (46,0)		
Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	13 (26,0)	12 (24,0)	2,863	0,237
	Kararsızım	8 (16,0)	15 (30,0)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	29 (58,0)	23 (46,0)		

Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	9 (18,0)	15 (30,0)	2,389	0,299
	Kararsızım	8 (16,0)	9 (18,0)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	33 (66,0)	26 (52,0)		
Yöneticilerimiz teknolojik gelişmeleri takip etmektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	6 (12,0)	9 (18,0)	2,310	0,345
	Kararsızım	6 (12,0)	10 (20,0)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	38 (76,0)	31 (62,0)		
Yöneticilerimiz okulda görev alanına giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	8 (16,0)	19 (38,0)	6,225	0,046*
	Kararsızım	7 (14,0)	6 (12,0)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	35 (70,0)	25 (50,0)		
Yöneticilerimiz okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	6 (12,0)	11 (22,0)	3,178	0,221
	Kararsızım	4 (8,0)	7 (14,0)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	40 (80,0)	32 (64,0)		

Kadın n(%)		Cinsiyet		X ²	P değeri
		Erkek n(%)			
Yöneticilerimiz, çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	9 (18,0)	15 (30,0)	1,977	0,465
	Kararsızım	8 (16,0)	7 (14,0)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	33 (66,0)	28 (56,0)		
Yöneticilerimiz, her türlü ödüllendirmede tarafsız ve objektiftir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	15 (30,0)	21 (42,0)	3,745	0,170
	Kararsızım	21 (42,0)	12 (24,0)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	14 (28,0)	17 (34,0)		
Okul yöneticilerimiz liderlik davranışları sergilemektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	12 (24,0)	16 (32,0)	0,879	0,671
	Kararsızım	10 (20,0)	10 (20,0)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	28 (56,0)	24 (48,0)		

*p<0,05

Katılımcıların cinsiyeti ile “Yöneticilerimiz, çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların cinsiyeti ile “Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların cinsiyeti ile “Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların cinsiyeti ile “Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların cinsiyeti ile “Yöneticilerimiz teknolojik gelişmeleri takip etmektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların cinsiyeti ile “Yöneticilerimiz okulda görev alanına giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Kadınların %70,0’i, erkeklerin ise %50,0’i katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılımcıların cinsiyeti ile “Yöneticilerimiz okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların cinsiyeti ile “Yöneticilerimiz, çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların cinsiyeti ile “Yöneticilerimiz, her türlü ödüllendirmede tarafsız ve objektiftir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların cinsiyeti ile “Okul yöneticilerimiz liderlik davranışları sergilemektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyeti ile Liderlik Yetenekleri Maddeleri Arasındaki İlişki

20-30 n(%)		Yaş			X ²	P değeri
		31-40 n(%)	41 ve üzeri n(%)			
Yöneticilerimiz, çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	4 (40,0)	11 (21,2)	12 (31,6)	2,292	0,710
	Kararsızım	1 (10,0)	8 (15,4)	5 (13,2)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	5 (50,0)	33 (63,5)	21 (55,3)		
Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	5 (50,0)	14 (26,9)	13 (34,2)	7,337	0,107
	Kararsızım	0 (0,0)	8 (15,4)	11 (28,9)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	5 (50,0)	30 (57,7)	14 (36,8)		
Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	3 (30,0)	11 (21,2)	11 (28,9)	1,860	0,779
	Kararsızım	2 (20,0)	11 (21,2)	10 (26,3)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	5 (50,0)	30 (57,7)	17 (44,7)		
Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	3 (30,0)	10 (19,2)	11 (28,9)	2,709	0,619
	Kararsızım	1 (10,0)	8 (15,4)	8 (21,1)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	6 (60,0)	34 (65,4)	19 (50,0)		
Yöneticilerimiz teknolojik gelişmeleri takip etmektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	4 (40,0)	5 (9,6)	6 (15,8)	8,123	0,069
	Kararsızım	0 (0,0)	7 (13,5)	9 (23,7)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	6 (60,0)	40 (76,9)	23 (60,5)		

20-30 n(%)		Yaş			X ²	P değeri
		31-40 n(%)	41 ve üzeri n(%)			
Yöneticilerimiz okulda görev alanına giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	11 (21,2)	11 (28,9)	11 (21,2)	6,995	0,115
	Kararsızım	5 (9,6)	8 (21,1)	5 (9,6)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	36 (69,2)	19 (50,0)	36 (69,2)		
Yöneticilerimiz okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	4 (7,7)	9 (23,7)	4 (7,7)	9,819	0,030*
	Kararsızım	5 (9,6)	6 (15,8)	5 (9,6)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	43 (82,7)	23 (50,5)	43 (82,7)		
Yöneticilerimiz, çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	10 (19,2)	11 (28,9)	10 (19,2)	3,921	0,408
	Kararsızım	6 (11,5)	8 (21,1)	6 (11,5)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	36 (69,2)	19 (50,0)	36 (69,2)		
Yöneticilerimiz, her türlü ödüllendirmede tarafsız ve objektiftir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	18 (34,6)	13 (34,2)	18 (34,6)	2,484	0,667
	Kararsızım	15 (28,8)	15 (39,5)	15 (28,8)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	19 (36,5)	10 (26,3)	19 (36,5)		
Okul yöneticilerimiz liderlik davranışları sergilemektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	4 (40,0)	10 (19,2)	14 (36,8)	6,805	0,132
	Kararsızım	0 (0,0)	14 (26,9)	6 (15,8)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	6 (60,0)	28 (53,8)	18 (47,4)		

*p<0,05

Katılımcıların yaşı ile liderlik yeteneği ölçeği arasındaki ilişki ki kare analizi ile araştırılmıştır. Katılımcıların yaşı ile “Yöneticilerimiz, çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaşı ile “Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaşı ile “Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaşı ile “Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaşı ile “Yöneticilerimiz teknolojik gelişmeleri takip etmektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaşı ile “Yöneticilerimiz okulda görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaşı ile “Yöneticilerimiz okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaşı 20-30 arası olan katılımcıların %60,0’i, 31-40 arası olan katılımcıların %82,7’si, 41 ve üzeri olan katılımcıların %50,5’i katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılımcıların yaşı ile “Yöneticilerimiz, çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaşı ile “Yöneticilerimiz, her türlü ödüllendirilmede tarafsız ve objektiftir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaşı ile “Okul yöneticilerimiz liderlik davranışları sergilemektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 5. Katılımcıların Mesleki Deneyim Süresi ile Liderlik Yetenekleri Maddeleri Arasındaki İlişki

1-5 n(%)		Mesleki Deneyim Süresi					X ²	P değeri
		6-10 n(%)	11-15 n(%)	16-20 n(%)	21 ve üzeri n(%)			
Yöneticilerimiz çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	2 (50,0)	1 (10,0)	9 (33,3)	7 (18,9)	8 (36,4)	15,874	0,025*
	Kararsızım	1 (25,0)	2 (20,0)	6 (22,2)	1 (2,7)	4 (18,2)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	1 (25,0)	7 (70,0)	12 (44,4)	29 (78,4)	10 (45,5)		
Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	3 (75,0)	1 (10,0)	13 (48,1)	7 (18,9)	8 (36,4)	15,501	0,031*
	Kararsızım	1 (25,0)	2 (20,0)	4 (14,8)	6 (16,2)	6 (27,3)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	0 (0,0)	7 (70,0)	10 (37,0)	24 (64,9)	8 (36,4)		

İlkokul Yöneticilerinin Liderlik Yeteneklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

1-5 n(%)		Mesleki Deneyim Süresi					X ²	P değeri
		6-10 n(%)	11-15 n(%)	16-20 n(%)	21 ve üzeri n(%)			
Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	2 (50,0)	1 (10,0)	8 (29,6)	8 (21,6)	6 (27,3)	8,494	0,358
	Kararsızım	2 (50,0)	3 (30,0)	7 (25,9)	6 (16,2)	5 (22,7)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	0 (0,0)	6 (60,0)	12(44,4)	23 (62,2)	11(50,0)		
Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	3 (75,0)	2 (20,0)	9 (33,3)	3 (8,1)	7 (31,8)	15,824	0,026*
	Kararsızım	1 (25,0)	1 (10,0)	5 (18,5)	6 (16,2)	4 (18,2)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	0 (0,0)	7 (70,0)	13(48,1)	28 (75,7)	11(50,0)		
Yöneticilerimiz teknolojik gelişmeleri takip etmektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	3 (75,0)	1 (10,0)	4(14,8)	3 (8,1)	4 (18,2)	11,818	0,110
	Kararsızım	0 (0,0)	1 (10,0)	6(22,2)	4 (10,8)	5 (22,7)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	1 (25,0)	8 (80,0)	17(63,0)	30 (81,1)	13(59,1)		
Yöneticilerimiz okulda görev alanına giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	4 (100,0)	0 (0,0)	10(37,0)	6 (16,2)	7 (31,8)	19,945	0,004*
	Kararsızım	0 (0,0)	1 (10,0)	5 (18,5)	3 (8,1)	4 (18,2)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	0 (0,0)	9 (90,0)	12(44,4)	28 (75,7)	11(50,0)		
Yöneticilerimiz okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	3 (75,0)	0 (0,0)	5 (18,5)	3 (8,1)	6 (27,3)	12,214	0,091
	Kararsızım	0 (0,0)	1 (10,0)	3 (11,1)	5 (13,5)	2 (9,1)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	1 (25,0)	9 (90,0)	19(70,4)	29 (78,4)	14(63,6)		

1-5 n(%)		Mesleki Deneyim Süresi					X ²	P değeri
		6-10 n(%)	11-15 n(%)	16-20 n(%)	21 ve üzeri n(%)			
Yöneticilerimiz, çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	2 (50,0)	2 (20,0)	8 (29,6)	4 (10,8)	8 (36,4)	11,245	0,143
	Kararsızım	1 (25,0)	0 (0,0)	3 (11,1)	8 (21,6)	3 (13,6)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	1 (25,0)	8 (80,0)	16(59,3)	25(67,6)	11(50,0)		
Yöneticilerimiz, her türlü ödüllendirmede tarafsız ve objektiftir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	3 (75,0)	2 (20,0)	10(37,0)	11(29,7)	10(45,5)	6,732	0,568
	Kararsızım	1 (25,0)	5 (50,0)	10(37,0)	11(29,7)	6 (27,3)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	0 (0,0)	3 (30,0)	7 (25,9)	15(40,5)	6 (27,3)		
Okul yöneticilerimiz liderlik davranışları sergilemektedir	Kesinlikle Katılmıyorum/ Katılmıyorum	3 (75,0)	2 (20,0)	8 (29,6)	5 (13,5)	10(45,5)	13,038	0,080
	Kararsızım	1 (25,0)	2 (20,0)	6 (22,2)	8 (21,6)	3 (13,6)		
	Kesinlikle Katılıyorum/ Katılıyorum	0 (0,0)	6 (60,0)	13(48,1)	24(64,9)	9 (40,9)		

*p<0,05

Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile liderlik yeteneği ölçeği arasındaki ilişki ki kare analizi ile araştırılmıştır. Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile “Yöneticilerimiz, çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan katılımcıların %50’si katılmıyorum, 6-10 yıl arası olan katılımcıların %70’i katılıyorum, 11-15 yıl arası olan katılımcıların %44,4’ü katılıyorum, 16-20 yıl arası olan katılımcıların %78,4’ü katılıyorum, 21 ve üzeri yıl olan katılımcıların %45,5’i katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile “Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan katılımcıların %75’i katılmıyorum, 6-10 yıl arası olan katılımcıların %70’i katılıyorum, 11-15 yıl arası olan katılımcıların %48,1’i katılmıyorum, 16-20 yıl arası olan katılımcıların %64,9’u katılıyorum, 21 ve üzeri yıl olan katılımcıların %36,4’ü katılıyorum, %36,4’ü katılmıyorum yanıtını vermiştir. Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile “Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile “Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan katılımcıların %75'i katılmıyorum, 6-10 yıl arası olan katılımcıların %70'i katılıyorum, 11-15 yıl arası olan katılımcıların %48,1'i katılıyorum, 16-20 yıl arası olan katılımcıların %75,7'si katılıyorum, 21 ve üzeri yıl olan katılımcıların %50,0'i katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile "Yöneticilerimiz teknolojik gelişmeleri takip etmektedir." ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile "Yöneticilerimiz okulda görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır." ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan katılımcıların tamamının katılmıyorum, 6-10 yıl arası olan katılımcıların %90'ı katılıyorum, 11-15 yıl arası olan katılımcıların %44,4'ü katılıyorum, 16-20 yıl arası olan katılımcıların %75,7'si katılıyorum, 21 ve üzeri yıl olan katılımcıların %50,0'si katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile "Yöneticilerimiz okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler." ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile "Yöneticilerimiz, çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir." ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile "Yöneticilerimiz, her türlü ödüllendirmede tarafsız ve objektiftir." ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile "Okul yöneticilerimiz liderlik davranışları sergilemektedir." ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu kısımda araştırma sonucundan elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

Sonuç:

2020-2021 eğitim-öğretim yılında İzmir İli Gaziemir İlçesinde 13 resmi (devlet) ilkokulunda görev yapan 100 sınıf öğretmene uzman kişilerin görüşleri alınarak uygulanan çevrimiçi anket ile elde edilen bulgular ile ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmada ortaya konulan problem ve alt problemlere ilişkin sonuçlar sırasıyla şu şekilde sonuçlanmıştır.

1. "Yöneticilerimiz, çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır." ifadesi için katılımcıların %49,0'ının katıldığı tespit edilmiş olup çoğunluğun olumlu yönde cevapladığı anlaşılmıştır. Yani öğretmenler görüşlerinin okul müdürü tarafından dikkate alındığını düşünmektedir. Bundan hareketle İzmir ili Gaziemir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürlerinin, okulunda çalışan öğretmenlerin görüşlerini büyük ölçüde dikkate almaktadır. Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile "Yöneticilerimiz, çalışanların görüşlerini dikkate almaktadır." ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan katılımcıların %50'si katılmıyorum, 6-10 yıl arası olan katılımcıların %70'i katılıyorum,

11-15 yıl arası olan katılımcıların %44,4'ü katılıyorum, 16-20 yıl arası olan katılımcıların %78,4'ü katılıyorum, 21 ve üzeri yıl olan katılımcıların %45,5'i katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak, İzmir ili Gazie-mir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürleri mesleki deneyim süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin görüşlerini alınmakta iken 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin görüşlerini dikka-te alınmamaktadır. Yani okul müdürleri deneyimli öğretmenlerin görüşlerini dikkate alırken deneyimsiz öğretmenlerin görüşlerini dikkate almamaktadır.

2. “Yöneticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir.” ifadesi için katılımcı-ların %44,0'ının katıldığı tespit edilmiş olup çoğunluğun olumlu yönde cevap-ladığı anlaşılmıştır. Yani öğretmenler okul müdürlerinin işinin gerektirdiği yeterliliğe sahip olduğunu düşünmektedir. Bundan hareketle İzmir ili Gazie-mir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürleri işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir. Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile “Yö-neticilerimiz işinin gerektirdiği yeterliliğe sahiptir.” ifadesi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan katılımcıların %75'i katılmıyorum, 6-10 yıl arası olan katılımcıların %70'i katılıyorum, 11-15 yıl arası olan katılımcıların %48,1'i katılmıyorum, 16-20 yıl arası olan katılımcıların %64,9'u katılıyorum, 21 ve üzeri yıl olan katılımcıların %36,4'ü katılıyorum, %36,4'ü katılmıyorum yanıtını vermiştir. Buradan anlaşılacağı üzere mesleki deneyim yılı 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin çoğunluğu okul müdürlerinin işinin gerektirdiği yeterli-liğe sahip olmadıklarını fakat mesleki deneyim yılı 16-20 yıl arası olan öğret-menlerin ise çoğunluğu okul müdürlerinin işinin gerektirdiği yeterliliğe sahip olduklarını düşünmektedirler. Aynı zamanda mesleki deneyim yılı 11-15 yıl arası ile 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin müdürlerinin işinin gerektirdiği yeterliliğe sahip oldukları hakkında eşitlik söz konusudur. Bu bulgulardan yola çıkarak, İzmir ili Gazie-mir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürleri işinin gerektirdiği yeterliliğe sahip olma konusunda öğ-retmenlerin mesleki yıllarlarına göre fikir ayrılıkları vardır.
3. “Yöneticilerimiz insan ilişkilerine önem vermektedir.” ifadesi için katılımcıla-rın %42,0'ının katıldığı tespit edilmiş olup çoğunluğun olumlu yönde cevapla-dığı anlaşılmıştır. Yani öğretmenler okul müdürünün insan ilişkilerine önem verdiğini düşünmektedir. Bundan hareketle İzmir ili Gazie-mir ilçesindeki res-mi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürlerinin insan ilişkilerine büyük ölçüde önem vermektedir.
4. “Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik et-mektedir.” ifadesi için katılımcıların %47,0'ının katıldığı tespit edilmiş olup çoğunluğun olumlu yönde cevapladığı anlaşılmıştır. Yani öğretmenler okul müdürlerinin yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik ettiğini dü-şünmektedir. Bundan hareketle İzmir ili Gazie-mir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürlerinin büyük ölçüde yaratıcı ve yenilik-çi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir. Katılımcıların mesleki dene-yim süresi ile “Yöneticilerimiz, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmektedir.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu

tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan katılımcıların %75'i katılmıyorum, 6-10 yıl arası olan katılımcıların %70'i katılıyorum, 11-15 yıl arası olan katılımcıların %48,1'i katılıyorum, 16-20 yıl arası olan katılımcıların %75,7'si katılıyorum, 21 ve üzeri yıl olan katılımcıların %50,0'ı katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak İzmir ili Gazie-mir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürleri, mesleki deneyim süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin yaratıcı ve yenilikçi düşünceleri üretilmesini çoğunlukla teşvik etmekte iken, 1-5 yıl aralığında olan öğretmenlerin yaratıcı ve yenilikçi düşünceleri üretilmesini çoğunlukla teşvik etmemektedir. Bu da öğretmenlerin meslekteki ilk yıllarında yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerinin üretkenlik durumlarının körel-diği sonucu çıkarılabilir.

5. "Yöneticilerimiz teknolojik gelişmeleri takip etmektedir." ifadesi için katılımcıların %52,0'ının katıldığı tespit edilmiş olup çoğunluğun olumlu yönde cevapladığı anlaşılmıştır. Yani öğretmenler okul müdürünün teknolojik gelişmeleri takip ettiğini düşünmektedir. Bundan hareketle İzmir ili Gazie-mir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürlerinin, büyük ölçüde teknolojik gelişmeleri yakından takip etmektedir.
6. "Yöneticilerimiz okulda görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır." ifadesi için katılımcıların %47,0'ının katıldığı tespit edilmiş olup çoğunluğun olumlu yönde cevapladığı anlaşılmıştır. Yani görev alanına giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde okul müdürleri öğretmenlere liderlik yapma fırsatı verdiğini düşünmektedir. Bundan hareketle İzmir ili Gazie-mir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürlerinin büyük ölçüde öğretmenlerin görev alanına giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır. Katılımcıların cinsiyeti ile "Yöneticilerimiz okulda görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır." ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kadınların %70,0'ı, erkeklerin ise %50,0'ı katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak İzmir ili Gazie-mir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarında görev alan okul müdürleri öğretmenlerin okulda görev alanına giren işlerin yürütülmesinde erkeklerle oranla kadınlara daha fazla liderlik yapma fırsatı tanımaktadır. Katılımcıların mesleki deneyim süresi ile "Yöneticilerimiz okulda görev alanıma giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde liderlik yapma fırsatı tanımaktadır." ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan katılımcıların tamamının katılmıyorum, 6-10 yıl arası olan katılımcıların %90'ı katılıyorum, 11-15 yıl arası olan katılımcıların %44,4'ü katılıyorum, 16-20 yıl arası olan katılımcıların %75,7'si katılıyorum, 21 ve üzeri yıl olan katılımcıların %50,0' katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak İzmir ili Gazie-mir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarında görev alan okul müdürleri, okulda görev alanına giren işlerin yürütülmesinde mesleki deneyim süresi 1-5 ve 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin diğer mesleki deneyim yıllarına göre çok daha fazla liderlik yapma fırsatı tanımaktadır.

7. “Yöneticilerimiz okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler.” ifadesi için katılımcıların %53,0’ının katıldığı tespit edilmiş olup çoğunluğun olumlu yönde cevapladığı anlaşılmıştır. Yani okul müdürleri öğretmenlerin takım çalışmalarını desteklediği düşünülmektedir. Bundan hareketle İzmir ili Gaziemir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürlerinin öğretmenlerin takım çalışması yapmalarını desteklemektedir. Katılımcıların yaşı ile “Yöneticilerimiz okulda birlikte çalışmayı (takım çalışmasını) destekler.” ifadesi arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaşı 20-30 arası olan katılımcıların %60,0’i, 31-40 arası olan katılımcıların %82,7’si, 41 ve üzeri olan katılımcıların %50,5’i katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak İzmir ili Gaziemir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarında görev alan okul müdürleri, 31-40 yaş arası öğretmenlerin takım çalışmalarını diğer yaş aralıklarına göre daha fazla desteklemektedir.
8. “Yöneticilerimiz, çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir.” ifadesi için katılımcıların %45,0’ının katıldığı tespit edilmiş olup çoğunluğun olumlu yönde cevapladığı anlaşılmıştır. Yani okul müdürleri çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklediği düşünülmektedir. Bundan hareketle İzmir ili Gaziemir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürlerinin çalışanların değişim yaratacak fikirlerini desteklemektedir.
9. “Yöneticilerimiz, her türlü ödüllendirmede tarafsız ve objektiftir.” ifadesi için %27,0’ının katılmadığı ve %33,0’ının ise kararsız olduğu tespit edilmiştir. Yani öğretmenler ödüllendirme konusunda okul müdürlerinin büyük ölçüde objektif ve tarafsız olamadığını düşünülmektedir. Bu da öğretmenlerin okul müdürüne karşı güvenini sarmakta ve öğretmenin iş motivasyonunu düşürmektedir diyebiliriz. Bundan hareketle İzmir ili Gaziemir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürlerinin, büyük ölçüde ödüllendirme konusunda öğretmenlere objektif ve tarafsız davranmamaktadır.
10. “Okul yöneticilerimiz liderlik davranışları sergilemektedir.” ifadesi için katılımcıların %41,0’ının katıldığı tespit edilmiş olup çoğunluğun olumlu yönde cevapladığı anlaşılmıştır. Yani öğretmenler okul müdürlerinin liderlik davranışları sergilediklerini düşünülmektedir. Bundan hareketle İzmir ili Gaziemir ilçesindeki resmi (devlet) ilkokullarda görev alan okul müdürleri büyük ölçüde liderlik davranışları sergilemektedir.

Öneriler:

Bu bölümde öneriler, araştırma sonuçlarına dayalı olarak ve ilerde yapılabilecek araştırmalar biçiminde sırasıyla ifade edilmiştir.

Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler:

Araştırma sonucunda İzmir ili Gaziemir ilçesindeki resmi (devlet) okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ilkokul yöneticilerini birer lider olarak gördükleri veya görmek istedikleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle mevcut ilkokul müdürlerinin liderlik yeteneklerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

İzmir ili Gaziemir ilçesindeki resmi (devlet) okullarında görev yapmakta olan öğretmenler mevcut ilkokul müdürlerinin genel olarak liderlik davranışlarını sergilediklerini ifade etmişlerdir. Ancak öğretmenlerin meslekteki ilk yıllarında, okul müdürlerinin yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerin üretilmesini teşvik etmediği için motivasyonu düşürmektedir. Bunun yanında öğretmenler özellikle ödüllendirme konusunda oluşan olumsuzluklardan dolayı tedirginlik yaşamakta ve okul müdürlerinin objektif olmadığını düşünmektedirler. Bu nedenle liderlik ile ilgili hem okul müdürleri hem de öğretmenler bilgilendirilerek yaşanan olumsuzluklar ortadan kaldırılabilir.

İlerde Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler:

İlkokul yöneticilerinin liderlik yeteneklerinin ölçülmesi amacıyla daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.

Okul müdürlerinin liderlik yetenekleri ile ilgili araştırmalar daha geniş örneklem türleri ile incelenerek, liderlik yetenekleri hakkında daha net ve verimli kararların alınması sağlanabilir.

Okul yöneticilerinin liderlik yetenekleri ile ilgili okulun tüm paydaşlarının da dâhil olacağı ve görüşleri alınarak karma yöntem çalışmaları yapılabilir. Karma yöntem içeren bu çalışmalar okul yöneticileri hakkında daha teferruatlı bakış açıları ortaya çıkarılabilir.

Kaynakça:

Altın F. (2019). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ve örgütsel yenileşme özelliklerinin öğretmen görüşleri açısından incelenmesi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Demirbaş, M. (2014). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. M. Metin, (Ed.), Bilimsel araştırma ve özellikleri (ss.9-28). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Gül N.Y. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin, öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Oğuz, E. (2011). “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki” *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Cilt XVII, sayı 3: sf. 377-403

Salıhoğlu E. (2020). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile psikolojik danışmanların örgütsel narsisizmleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Şişman, M. (2018). *Öğretim Liderliği* (6. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Topaloğlu A. (2020). *Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin öğretimsel liderlik rollerine ilişkin görüşleri*. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yalçın C. (2019). *Okul yöneticilerinin yeteneklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Extended Abstract

This study was carried out in order to get the opinions of primary school teachers working in Gaziemir district of İzmir province, affiliated to the Ministry of National Education, on the leadership abilities of primary school principals. Because, it is clear that the behaviors of the school principals are closely related to the teachers' development of self and ties with other teachers in educational institutions. It is thought that an effective school leader is an important factor in creating a qualified and effective school environment.

The main purpose of the study is to understand the problems related to the leadership abilities of the principals and to propose solutions by taking the opinions of the teachers. In addition, it is aimed to reveal the perspectives of education principals on leadership abilities, to understand how the leadership skills of principals are perceived, to eliminate the problems, if any, and to increase the quality of education.

Teachers' views on the leadership abilities of primary school principals were examined with 10 sub-problems according to the variables of "age, gender and professional experience" of the participants. In the study, an online survey was conducted by taking the opinions of experts. The data were arranged according to the quantitative research method and the screening model was used. The universe of the research consists of 406 teachers working in public primary schools in Gaziemir district of İzmir province between the academic years of 2020-2021. The sample of the research is; It consists of 100 teachers who work in 13 public primary schools in the Gaziemir district of İzmir province between the academic years of 2020-2021 and are randomly selected from these schools.

In the research, a 13-item online questionnaire was used, which was created by taking the opinions of experts, to determine the leadership abilities of primary school principals of classroom teachers. A five-point Likert-type rating questionnaire was used to determine the total scores of the teachers' views on the leadership abilities of primary school principals. Five options were included for each item, and teachers' opinions on the leadership abilities of primary school principals were taken. The options are graded as "Strongly disagree", "Disagree", "Undecided", "Agree" and "Strongly Agree". Chi-square analysis was performed in independent samples for the relationship of qualitative data in the analysis of the data.

The data obtained in the research were analyzed using the SPSS Windows 25.0 program. Descriptive statistical methods (number, percentage, mean, standard deviation) were used while evaluating the data.

50% of the participants in the study are women and 50% are men. When the relationship between the gender of the participants and the leadership abilities items is examined, it has been determined that there is a statistically significant relationship only between gender and the statement "Our principals provide the opportunity to lead in the execution of the work and transactions that fall within my field of duty". When the relationship between the age of the participants and the leadership abilities items was examined, it was determined that there was a statistically significant relationship between age and the statement "Our principals support working together (teamwork) at

school”. In the context of the relationship between the professional experience period of the participants and the items of leadership abilities, it was determined that there is a statistically significant relationship between the period of professional experience and the following statements; “Our principals take into account the opinions of the employees”, “Our principals encourage the production of creative and innovative ideas” and “Our principals provide opportunity for leading in the execution of the work and transactions that fall within my scope of duty at the school”.

As a result of the research, it was concluded that the teachers participating in the study had some perceptions about their leadership abilities. In summary, it is thought that while school principals take into account the opinions of experienced teachers, they do not take into account the opinions of inexperienced teachers. In addition, it is thought that school principals have differences of opinion according to the professional experience period of teachers about having the competence required by their job and they attach great importance to human relations. Also, it can be concluded that the productivity of creative and innovative thoughts of teachers in their first years may decrease. Furthermore, it can be said that school principals follow technological developments closely and support the teamwork of teachers between the ages of 31-40 more than other age ranges. Finally, it is thought that school principals support the ideas of employees that will create change and exhibit leadership behaviors to a large extent. As a suggestion, it can be said that teachers should be evaluated more objective regarding rewarding.

As a result, it was concluded that the expectations of the teachers participating in the study from the school principals were that the principals should be more qualified leaders and act fairly. In addition, it has been revealed that teachers see or want to see primary school principals as leaders. In this context, it is seen that it would be beneficial to carry out studies to improve the leadership skills of current primary school principals. The negativities experienced can be eliminated by informing both school principals and teachers about leadership. For this reason, it is thought that it would be beneficial to conduct studies on the leadership abilities of school principals, including all the stakeholders of the school.