



OKUL MÜDÜRLERİNİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ BENLİK SAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ÖĞRETMEN ALGILARI¹

TEACHERS' PERCEPTION ABOUT THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL
PRINCIPALS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FEATURES AND TEACHERS'
OCCUPATIONAL SELF ESTEEM

Bayram KİRİŞ² – Hüseyin ASLAN³

Öz

Bu araştırmanın amacı, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Muğla ili Menteşe merkez ilçesinde ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere toplam 73 okulda görev yapan 1280 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem ise tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen Menteşe merkez ilçede ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 369 öğretmenden oluşmaktadır. Bu çalışma ilişkisel tarama modeli ile geliştirilmiş nicel bir araştırmadır. Veriler Avolio ve Bass'ın (1995) geliştirdiği ve Çakar (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan Dönüşümcü Liderlik Anketi ve Arıçak'ın (1999) geliştirdiği Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik orta lama, standart sapma hesapları, Pearson Korelasyon Katsayısı ile Anova Testi, t-Testi ve Tukey HSD Testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle ilgili algılarında, öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türü, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile ilgili algıları, öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türü, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Araştırma sonucunda yapılan korelasyon analizinde öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Mesleki Benlik Saygısı, Okul Müdürü, Öğretmen.

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between school principals' transformational leadership features and teachers' occupational self esteem according to primary, elementary and high schools teachers' perceptions. The population of the study comprises of 1280 teachers working at 73 primary, secondary and high schools during 2014-2015 academic year in Menteşe district of Muğla province Muğla in and the sample consists of 369 teachers who work in these schools and are chosen by cluster sampling method. This study is a quantitative research which is designed with relational screening model. The data of the research have been gathered with "Transformational Leadership Scale" developed by Avolio and Bass (1995) and adapted to Turkish by Çakar (2002) and "Occupational Self Esteem Scale" developed by Arıçak (1999). The data were analysed with descriptive statistics, t-test, Anova, Tukey HSD and Pearson Correlation Analysis. As a result of the research, a positive, meaningful and medium level relationship has been found between school principals' transformational leadership features and teachers' occupational self esteem. Also, it has been found that the teachers' perceptions about both the principals' transformational leadership features and their occupational self esteem show significant differences in terms of the variables of school type, gender and length of teaching experience.

Keywords: Transformational leadership, occupational self-esteem, school principal, teacher.

¹ Bu çalışma yazarın Yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

² Gökova Adile Mermerci Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, b_kiris48@yahoo.com,
Orcid: 0000-0003-2551-7666

³ Dr. Öğr. Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, huseyarslan@yahoo.com,
Orcid: 0000-0003-2724-0445

GİRİŞ

Eski yönetim tarzları ile değişim ve dönüşümü gerçekleştirmek zordur. Bu aşmada en büyük görev ise yenilikleri ve gelişmeleri gerçekleştirebilen örgütlere düşmektedir. Bu nedenle örgütlerin yöneticisi konumunda olan kişilerin belli liderlik vasıflarına sahip olması ve bu niteliklerini çalışanlarına hissettirebilmesi büyük önem taşımaktadır. Böylece çalışanlar yöneticilerini lider olarak kabul etmekte ve mesleklerine olan saygıları da yüksek düzeyde olmaktadır.

Liderler için değişim, çağın en önemli gerçeğidir. Her şey hızla değişmektedir. Örgütler de bu hızlı değişime uymaya ve bu değişimin içinde var olmaya çalışmaktadırlar. Sıradan yöneticilerle örgütsel değişim gerçekleştirilemeyeceği için donanımlı liderlere gereksinim duyulmaktadır. Örgütsel değişim ve dönüşüm için gerekli olan liderlik özellikleri örgütlere göre değişse de bütün örgütlerde liderlerin birtakım özelliklerinin bulunması gerekmektedir (Tunçer, 1999: 58).

Değişen ve gelişen dünyada, her alanda kaçınılmaz olan yenileşmenin okullarda da karşılık bulması gerekmektedir. Bu açıdan okulları idare eden yöneticilerin; kararlılık, tutarlılık, vizyon, karizma, ikna, yaratıcılık, yenilikçilik, takım ruhu oluşturma, esin kaynağı olma, motive etme, ilham ve güven verme, ilgi gösterme, hızlı ve etkili karar alıp uygulama gibi bazı özelliklere yani dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olması gerekir. Bununla birlikte, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin benliğine mal ettikleri kendi mesleğini önemli ve değerli hissetmelerinde, mesleklerinden hoşnut olmalarında, onur ve gurur duymalarında yani mesleki benlik saygılarının gelişiminde rol oynayacağı düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmalarda, bireylerin seçtikleri mesleklerle benlik kavramları arasında ilişki olduğu gözlenmiştir (Işık, 2006: 3). Eğitim kurumlarının en önemli unsurundan biri olan ve yüksek değerler atfettiğimiz öğretmenlik gibi bir mesleği icra eden kişilerin mesleklerinde verimli ve başarılı olmasında, ayrıca mesleğini önemli ve değerli görmesinde mesleki benlik saygısı önemli bir yere sahiptir. Onun için bu kişilerin ilk önce öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu tutum beslemeleri ve mesleki benlik saygılarının yüksek düzeyde olması gereklidir (Körükçü ve Oğuz, 2011: 78; Sayın, 2005: 273). Ayrıca birlikte çalıştıkları kurumları yönetici pozisyonunda olan okul müdürlerinin öğretmenlere vizyon ve misyon bilinci kazandırması yani karizmasının olması, entelektüel uyarımla öğretmenlerde yaratıcılığı tetiklemesi, onlara ilham vermesi ve mesleki benlik saygısıyla örtüşen ve okul müdüründe bulunması gereken bireyselleştirilmiş ilgi özelliğiyle öğretmenlere kendilerini önemli ve değerli hissettirmesinin öğretmenlerde mesleki benlik saygılarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin araştırılmaya değer olduğu düşünülmektedir.

Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini araştıran çalışmalar olduğu gibi; öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile ilgili yapılmış çalışmalar da vardır. Ancak dönüşümcü liderlik ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile ilişkisinin belirlenmesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Bu araştırmada ilkokul, ortaokul ve lise türündeki resmi devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin kendi meslekleriyle ilgili mesleki benlik saygıları arasındaki ilişki araştırıldığı için literatürde, dönüşümcü liderlik ve onun dört alt boyutu ile mesleki benlik saygısı hakkında bilgi verilmiştir.

1. DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK

Çağımızda yenilikleri ve gelişmeleri açıklamak için değişim yerine dönüşüm kavramının kullanılması zorunluluk haline gelmiştir. Dönüşüm; mevcut yapıdan, teamüllerden ısrarla vazgeçerek, ani ve radikal farklılaştırmalara gitmek, bu günden geleceğin eğilimlerine uymaya çalışmaktır (Güney, 2008: 414). Dönüşümcü liderlik ise insan ve değişim odaklı bir yaklaşımdır. İnsanlar üzerinde dönüşüm sağlayarak örgütün değişimini ve çevresel koşullara uyumunu sağlamayı amaçlar (Celep, 2004: 23). Bu liderlik 1980'li yıllarda yazın alanına girmiştir. Gelecek, yenilik ve değişim odaklıdır. Dönüşümcü liderlik kavramı ilk olarak 1978'de ABD'li ünlü tarihçi Burns tarafından ele alınmıştır. Burns, bu konuda bazı çalışmalar yapmış, daha sonra Bass bu liderlik modelini geliştirmiştir (Aslan, 2013: 129).

Burns'a (1978) göre dönüşümcü liderler, izleyicilerin var olan eğilimlerini, ihtiyaçlarını, isteklerini fark ederek bu ihtiyaçları izleyicileri güdülemede kullanır (Karip, 1998: 446). Bu konudaki bir diğer araştırmacı olan Bass'a (1985) göre ise dönüşümcü liderlik; daha yüksek bir performansa sahip olmak, daha fazla ilerleme azmi taşımak, örgüt çalışanlarını gelişmeye ikna etmek, çalışanların farkındalıklarını artırma, örgütte adanma ve inançları ortaya çıkarma çabasını ifade etmektedir (Şahin, 2004: 367).

Her şeyin hızla değiştiği günümüzde dönüşümcü liderler değişim hızına en fazla uyum sağlayabilen liderlerdir. Bu liderlik biçimi, örgütteki ani ve etkili değişimi gerçekleştirmeye yöneliktir (Çelik, 1998: 423). Dönüşümcü liderlik; bağımsız, eleştirel düşünebilme yeteneği olan yenilikçi astlar yaratmayı hedefler. Bu liderler risk alabilir, hata yapmaktan korkmaz, hataların kendileri açısından gelişim fırsatı olduğunu bilirler. Ayrıca reformcu, değişimci ve yenilikçidirler (Tengilimoğlu, 2005: 6).

Bass (1985) dönüşümcü liderliği tanımlayan üç özellikten bahsetmektedir. Bunlar; karizma, bireyselleştirilmiş düşünce ve entelektüel uyarımdır (Özkalp ve Kırel, 2011: 328). Daha sonraki yıllarda Bass ve Avolio (1994) çalışmalarıyla üç boyutlu tanımlanmış olan bu liderlik modeline “esin kaynağı olma” boyutunu ekleyerek bu modelin dört boyutlu olarak ele alınmasını sağlamıştır (Erkuş ve Günlü, 2008: 190). Bu boyutlara baktığımızda dönüşümcü liderin başarısının merkezinde karizmanın yer aldığı görülmektedir. Çünkü karizmatik liderlerin yüksek bir gücü ve etkisi vardır. Çalışanlar bu liderin kişiliği ile özdeşim kurup ona güvenirler. Bunun yanı sıra dönüşümcü liderler işgörenlerin fikirlerini canlandırıp onlara ilham verirler, bireysel destek sağlayıp onların gelişmesine yardım ederler. Ayrıca entelektüel uyarım sağlayıp sorunlara yeni ve akılcı çözüm bulurlar (Çelik, 2000: 147-148).

Dünya tarihi incelendiğinde Mustafa Kemal Atatürk, Franklin D. Roosevelt, Adolf Hitler gibi liderler söz ve davranışlarıyla bütün toplumu dönüştürebilmeleri nedeniyle dönüşümcü liderlerdir (Özkalp ve Kırel, 2011: 330). Bunun dışında iş dünyasında da dönüşümcü lider örneklerine rastlanmaktadır. Mesela Apple'ın sahibi Steven Jobs; reformcu,

değişimci ve yenilikçi kimliğiyle dönüşümcü liderlere örnek olabilir. Ayrıca Microsoft'ta Bill Gates'in, Honda'da Soichiro Honda'nın uygulamaları dönüşümcü liderliğe örnek olarak gösterilebilir (Aslan, 2013: 131).

Konuya eğitim kurumları açısından bakıldığında eğitimde dönüşümcü lider, eğitimsel değişikliğin kolaylaştırıcısıdır. Öğretmenlerin doyumunu arttıran, yeni öğretme ve öğrenme yaklaşımlarıyla hem öğretmenlerin bireysel gelişimlerini hem de öğrencilerin güdülenmelerini sağlayan dönüşümcü liderdir. Gelecekte risk üstlenebilen, dönüşümü sürükleyebilen eğitim liderleri başarılı olacaktır (Celep, 2004: 118-153). Bu açıdan eğitim kurumlarında okul yöneticisi değişime engel olan değerleri kaldırıp yerine değişimi sağlayan değerleri yerleştirir, değişimi ortak bir vizyona dayandırır ve vizyonu okul kültürüne yerleştirebilirse başarı sağlanabilir (Çelik, 2012: 81).

Yapılan çalışmalar sonucunda dönüşümcü liderliğin; ideal etki (karizma), entelektüel uyarım, esin kaynağı olma (ilham verici motivasyon) ve bireyselleştirilmiş ilgi boyutlarını taşıdığı söylenebilir (Bolat ve Seymen, 2003: 66).

a) İdeal Etki (Karizma):Dönüşümcü liderliğin en önemli unsuru "ideal etki" veya diğer adıyla "karizma" boyutudur. Liderin astlarına bir vizyon ve misyon bilinci kazandırması ideal etki (karizma) olarak adlandırılmaktadır (Aslan, 2013: 134; Güney, 2008: 418). Bu liderlerin, önemli konularda kişiler üzerinde ikna kabiliyeti ve ahlaki konularda da yüksek standartları bulunur (Hoy ve Miskel, 2010: 397).

b) Entelektüel Uyarım: Liderler, takipçilerinin varsayımlarını ve eski durumları sorgulayarak, sorunlara farklı açıdan bakmalarını sağlar. Böylece takipçilerinin gayretlerinin yenilikçi ve yaratıcı olmasını teşvik ederler (Bass, Avolio, Jung ve Berson, 2003: 208).Yaratıcılıkla birlikte yeni fikirler geliştirilir, yenilikler sonucunda değişim ortaya çıkarılır (E. Kaygın ve C. Y. Kaygın, 2012: 31-32).

c) Esin Kaynağı Olma (İlham Verici Motivasyon):Lider takipçilerini motive etmekte ve takipçilerine ilham kaynağı olmakta, bütün bunları kendi davranışlarıyla örnek olarak göstermektedir. Burada lider, takipçileri için iyimser bir ortam sağlar ve onların heyecanlarını uyandırır. Basit dil, sembol ve resimler kullanılarak anlamlardan esinlenme sağlanır (Aslan, 2013: 136). Ayrıca astlarının beklentilerini yüksek düzeye çeker ve onların liderinden esinlenip kendi istekleriyle daha fazla çaba göstermelerini sağlayarak güç ve enerjilerinin tümünden yararlanır (Güney, 2008: 418).

d) Bireyselleştirilmiş İlgi: Lider tüm izleyenlerine kendini değerli ve önemli hissettirir. İzleyenlerinin bireysel gelişimleri için her birine koçluk yapıp önerilerde bulunur (Akbolat, Işık ve Yılmaz, 2013: 37). Ayrıca lider, astlarını grubun bir üyesi ve birey olarak görür. Astlarına ilgi gösterip onların kaygılarını dinler, gereksinimlerini ve yeteneklerini dikkate alarak gelecekte birer lider gibi davranmalarını sağlar (Güney, 2008: 419; Karip, 1998: 448).

2. MESLEKİ BENLİK SAYGISI

Meslek, bireyin kimliğinin en önemli kaynağıdır. Ayrıca bireyin çevreden saygı görmesi, toplumda yer edinmesi ve işe yarama duygusu yaşamasını sağlayan etkinlik alanıdır (Kuzgun, 2011: 3-6). Mesleki benlik ise Super (1963) tarafından bireyin meslekle ilgili

olduğunu düşündüğü bireysel özelliklerinin kümesi biçiminde tanımlanmıştır (Akt. Işık, 2006: 16). Mesleki benlik, bir işe başlamakla oluşmaya başlar ve bireylerin genel yaşantılarından etkilenebilir (Tekirgöl, 2011: 7).

Mesleki benlik saygısı, Super'in kuramına dayandırılarak yapılmış bir çıkarımdır. Mesleki bir tercihe dönüştürülmüş, birey tarafından meslek ile ilgili olarak kabul edilen benlik yüklemelerine ilişkin bireyin oluşturduğu değerlilik yargısıdır. Başka bir ifadeyle bireyin isteyerek veya istemeyerek benliğine mal ettiği meslekle ilgili tanımlama ve yüklemelerden duyduğu hoşnutluk, gurur, onur ve saygının derecesidir (Arıca, 1999: 93-94). Bireylerde çocukluk döneminde gelişmeye başlayan benlik saygısı, ilerleyen yıllarda meslek seçimiyle ve meslekte çalışma ile örtüşmekte böylece mesleki benlik saygısı kavramını ortaya çıkarmaktadır (Karadağ, Baloğlu ve Cesur, 2009: 24).

Mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğini ne kadar önemli ve değerli gördüğünü ifade eder. Buna göre benlik saygısı, bireysel uyumun ve ruh sağlığının ön koşulu iken; mesleki benlik saygısı da mesleki uyumun ve doyumun ön koşuludur (Arıca ve Dilmaç, 2003:1). Benlik saygısı yüksek ise bu durum mesleki benlik saygısını da olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir (Demir, Gürsoy ve Ada, 2011: 600). Mesleki benlik saygısı, mesleğe olan saygıdan farklı bir kavramdır. Bir mesleğin eğitimini alarak o mesleği icra eden birey için bu olgu daha belirgin olmaktadır. Çünkü birey bu meslekle kendini tanımlamaktadır (Arıca, 1999: 94-95).

3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin algılarına göre, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

I. İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin algılarına göre, okul müdürleri dönüşümcü liderlik özelliklerine ne düzeyde sahiptirler?

II. İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ne düzeydedir?

III. İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle ilgili algıları, öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türü, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

IV. İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları, öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türü, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V. İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin algılarına göre, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4. YÖNTEM

Bu araştırma, genel tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. İlişkiyel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemek amacıyla yapılan araştırma modelidir. Aralarında ilişki

aranacak değişkenler, ilişkisel bir çözümlenmeye olanak sağlayacak biçimde ayrı ayrı sembolleştirilmek zorundadır (Karasar, 2012: 81).

4.1. Çalışma Evreni ve Örneklem

2014–2015 eğitim-öğretim yılında Muğla ili Mentеше merkez ilçesi devlet okullarında (ilkokul, ortaokul ve lise) görev yapan öğretmenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Muğla merkez ilçede 37 ilkokul (301 öğretmen), 22 ortaokul (422 öğretmen) ve 14 lisede (557 öğretmen) toplam 1280 öğretmen görev yapmaktadır. Buna göre, evreni oluşturan öğretmenlerin %24'ü ilkokulda, %33'ü ortaokulda ve %43'ü lisede görev yapmaktadır.

Araştırma evreninden örnekleme dahil edilecek öğretmen sayısının belirlenmesinde $n = \frac{Z^2 \Pi(1-\Pi)N}{Z^2 \Pi(1-\Pi) + (p-\Pi)^2(N-1)}$ formülü kullanılmıştır. Formülde Z: %95 güven düzeyine göre 1,96, Π : evren içinde ilgilendiğimiz özellikteki birimlerin oranı olarak 0,50, p- Π : göz yumulabilir yanılğı değeri %5 için 0,05, n: örneklem büyüklüğü, N: evren büyüklüğü olarak kullanılmıştır (Bal, 2001: 113). Gerekli ifadeler formülde yazılarak işlem şu şekilde yapılmıştır:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 1280}{(1,96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 + (0.05)^2 \cdot 1279}$$

$$n = 296$$

Yapılan işlemler sonucunda örneklem büyüklüğünün en az 296 kişiden oluşması gerektiği hesaplanmıştır (Bal, 2001: 113). Araştırmada, tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, evrendeki alt grupları belirleyip bu grupların evren büyüklüğü içindeki oranları ile örnekleme temsil edilmesini sağlamayı amaçlar (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008: 75). Bunu sağlamak için tabakadaki birim sayısı evrendeki birim sayısına bölünerek elde edilen tabaka ağırlıkları örneğe alınacak birim sayısı ile çarpılarak her tabakadan kaç birim alınacağı belirlenir (Bal, 2001: 120). Araştırma evreni tabakalı örnekleme yöntemi ile kurum türü düzeyinde üç tabakaya (ilkokul, ortaokul ve lise) ayrılmıştır. Sonrasında tabakaların evren içindeki oranları dikkate alınarak her bir kurum türünden örnekleme dahil edilecek okul ve öğretmen sayısı belirlenmiştir. Bununla birlikte belirlenen tabakalardan hangi okulların ve öğretmenlerin dahil edileceği basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008: 74). Bu araştırmaya katılanların 93'ü (%25,2) ilkokulda, 119'u (%32,2) ortaokulda ve 157'si (%42,6) lisede çalışmaktadır. Bu araştırmaya katılanların 194'ü (%52,6) kadın, 175'i (%47,4) erkektir. Örneklemin meslekteki kıdemlerine ait bulgulara 1-10 yıl arası 85 kişi (%23,0), 11-20 yıl arası 153 kişi (41,5), 21 yıl ve üstü 131 kişi (%35,5) olduğu belirlenmiştir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, veri toplamak üzere Kişisel Bilgi Formu ve iki anket kullanılmıştır. Birincisi, Avolio ve Bass'ın (1995) geliştirdiği ve Çakar (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan "Dönüşümcü Liderlik Anketi"dir. Çakar (2002) tarafından yapılan analizler neticesinde anketin Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca idealleştirilmiş etki/karizma alt boyutu için .80, entelektüel uyarım alt boyutu için .78, esin kaynağı olma alt boyutu için .94 ve bireyselleştirilmiş ilgi alt boyutu için .84 olarak hesaplanmıştır. Bu

araştırmada ise, dönüşümcü liderlik anketi için toplanan verilerle yapılan güvenilirlik analizinin sonucu Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı .98 olarak, idealleştirilmiş etki/karizma alt boyutu için .96, entelektüel uyarım alt boyutu için .94, esin kaynağı olma alt boyutu için .97, bireyselleştirilmiş ilgi alt boyutu için .96olarak bulunmuştur. Bu açıdan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen veriler Çakar'ın (2002) çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ölçüm aracı bugüne kadar hem yabancı literatürde hem de ülkemizde sıkça kullanılan ve geçerliliği defalarca sınanmış bir ölçüm aracı olduğundan geçerlilik analizine gerek görülmemiştir.

Dönüşümcü liderlik anketi, 4 alt boyuttan ve 37 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutlarda “İdealleştirilmiş Etki” 10 maddeden, “Entelektüel Uyarım” 7 maddeden, “Esin Kaynağı Olma” 10 maddeden ve “Bireyselleştirilmiş İlgi” boyutu da 10 maddeden oluşturulmuştur. Ankette beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Dönüşümcü liderlik anketini dolduran katılımcılar her bir maddeye beş seçenekten (Hiçbir Zaman, Nadiren, Bazen, Çoğunlukla ve Her Zaman) birini işaretleyerek cevap vermektedirler. Dönüşümcü liderlik anketi puan aralığı 37 ile 185 arasında değişmektedir. Dönüşümcü liderlik anketi seçenekleri ve puan aralıklarına bakıldığında “Her Zaman” seçeneğine verilen puan 5, puan aralığı 4.20-5.00; “Çoğunlukla” seçeneğine verilen puan 4, puan aralığı 3.40-4.19; “Bazen” seçeneğine verilen puan 3, puan aralığı 2.60-3.39; “Nadiren” seçeneğine verilen puan 2, puan aralığı 1.80-2.59 ve “Hiçbir Zaman” seçeneğine verilen puan 1, puan aralığı da 1.00-1.79 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçme aracı ise, Arıcağın (1999) geliştirdiği “Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği”dir. Bu ölçek, beşli Likert tipi bir ölçme aracıdır. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği 14 olumlu, 16 olumsuz toplam 30 maddeden oluşur. Olumlu maddeler işaretlendiğinde “Kesinlikle Katılmıyorum” 1, “Katılmıyorum” 2, “Kararsızım” 3, “Katılıyorum” 4, “Tamamen Katılıyorum” 5 puan almaktadır. Olumsuz maddeler işaretlendiğinde ise “Tamamen Katılıyorum” 1, “Katılıyorum” 2, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 4, “Kesinlikle Katılmıyorum” 5 puan almaktadır. Her maddeye verilen puan toplanarak toplam puan elde edilir. Ölçek puanının alabileceği değer 30-150 arasındadır. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin orijinalinde Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı .93 (n=152) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçme aracı kendi içinde tutarlı ve güvenilir (Arıcağın 1999). Bu araştırmada ise, mesleki benlik saygısı ölçeği için toplanan verilerle yapılan güvenilirlik analizinin sonucu Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Bu açıdan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen veriler Arıcağın (1999) çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ölçeğin geçerliliği Arıcağın (1999) tarafından iki şekilde test edilmiştir. Birincisi, kapsam geçerliliğidir, ikinci yöntem ise yapı geçerliliğini test etmede kullanılan faktör analizi yöntemidir.

4.3. Verilerin Toplanması

9 ilkokul, 10 ortaokul ve 7 liseden veri toplandı. Anket uygulamasında ve veri analizinde karşılaşılabilecek güçlükler göz önünde bulundurularak hedeflenen sayısının yaklaşık iki katı kadar öğretmene (580 öğretmen) anketler ulaştırılmıştır. Hatalı olanlar ve tamamlanamayanlar analiz dışında bırakılmıştır. Örneklemin evreni temsil etme oranları dikkate alınmış ve analize dahil edilen anket sayısı 369 olmuştur.

4.4. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 21.0 istatistik paket programına kaydedilerek çözümlenmiştir. Veriler analiz edilirken; yüzde (%), frekans (f), aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma (Ss), t-Testi, Anova Testi, Tukey HSD Testi ve Korelasyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Ölçek ve alt boyut puanlarının normallik sınavında Çarpıklık Katsayısına (ÇK) bakılmıştır. ÇK ± 1 sınırları içinde olduğundan verilerin normal bir dağılım gösterdiği belirlenmiş ve bu nedenle parametrik testlerin uygulanması uygun görülmüştür. Öğretmenlerin algılarının cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla dağılım normal olduğundan bağımsız grup t-Testi yapılmıştır. Öğretmenlerin algılarının çalıştıkları kurum türü ve kıdem faktörlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla dağılım normal olduğundan tek yönlü varyans analizi (Anova Testi) uygulanmıştır. Kurum türü ve kıdem değişkenlerinde anlamlı şekilde farklılık görüldüğü için tamamlayıcı analizlere geçilmiş ve bu amaçla Tukey HSD Testi uygulanmıştır. İki değişken arasındaki ilişkiyi yorumlamak için Basit Korelasyon teknikleri kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemek için dağılım normal olduğundan Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arası ise yüksek, 0.70-0.30 arası ise orta, 0.30-0.00 arası ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanır (Büyüköztürk, 2014: 31-48).

5. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde toplanan verilerin yapılan istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin olarak yapılan yorumlara yer verilmiştir. Bulgular tablo olarak sırayla verilmiştir.

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine ve alt boyutlarına sahip olma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerine ve Alt Boyutlarına Sahip Olma Düzeyleri

Alt Boyutlar	Dönüşümcü Liderlik Anketi	N	\bar{X}	Ss	Madde Sayısı
	İdealleştirilmiş Etki/Karizma	369	3,52	,82	10
	Entelektüel Uyarım	369	3,41	,85	7
	Esin Kaynağı Olma	369	3,33	,88	10
	Bireyselleştirilmiş İlgî	369	3,48	,86	10
	Toplam	369	3,43	,81	37

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik anketi aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,43$ standart sapması $Ss=0,81$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler dikkate alındığında, öğretmen algılarına göre okul müdürleri dönüşümcü liderlik özelliklerini "Çoğunlukla" düzeyinde göstermiştir.

İdealleştirilmiş etki/karizma alt boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,52$, entelektüel uyarım alt boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,41$, esin kaynağı olma alt boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,33$ ve bireyselleştirilmiş ilgi alt boyutunun aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,48$ olarak bulunmuştur. İdealleştirilmiş etki/karizma, entelektüel uyarım ve bireyselleştirilmiş ilgi alt

boyutlarının aritmetik ortalama değerleri "Çoğunlukla " puan aralığı içerisinde (3.40-4.19) yer almaktadır. Esin kaynağı olma alt boyutunun aritmetik ortalama değeri "Bazen" puan aralığı içerisinde (2.60-3.39) yer almaktadır.

Öğretmenlerin mesleki benlik saygısına sahip olma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin Örneklem Sayısı, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma İle Ölçek Madde Sayısı

	N	\bar{X}	Ss	Madde Sayısı
Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	369	3,97	,69	30

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ölçeğinin aritmetik ortalaması $\bar{X}=3,97$ standart sapması $Ss=,69$ olarak bulunmuştur. Aritmetik ortalama değeri dikkate alındığında öğretmenlerin mesleki benlik saygılarına ilişkin düşüncelerinin "Katılıyorum" seviyesinde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türü değişkenine göre, öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle ilgili algılarına ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurum Türü Değişkenine Göre, Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

	F, \bar{X} ve Ss Değerleri						Anova Sonuçları					
	Kurum Türü	N	\bar{X}	Ss	Sh	Var.K.	K.T.	Sd	K.O	F	p	Fark
Dönüşümcü Liderlik Anketi	İlkokul (1)	93	3,86	,76	,08	G.Arası	40,85	2	20,42	37,71	,000	1-2, 1-3
	Ortaokul (2)	119	3,59	,74	,07	G.İçi	198,23	366	,54			2-3
	Lise (3)	157	3,07	,72	,06							
	Toplam	369	3,43	,81	,04	Toplam	239,07	368				

Tablo 3 incelendiğinde, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeylerinin öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türüne göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür [$F(2;366)= 37,71$; $p < 0,05$]. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey HSD Testi sonucunda ilkokulda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=3.86$) ile ortaokulda ($\bar{X}=3.59$) ve lisede görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=3.07$) arasında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin lehine ($p < ,05$), ortaokulda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=3.59$) ile lisede görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=3.07$) arasında ortaokulda görev yapan öğretmenlerin lehine ($p < ,05$) anlamlı farklılık görülmüştür.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle ilgili algılarına ilişkin bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre, Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerine İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sh	t-Testi		
						t	Sd	p
Dönüşümcü Liderlik Anketi	Erkek	175	3,28	,78	,06	-3,50	367	,001
	Kadın	194	3,57	,80	,06			

Tablo 4 incelendiğinde okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür [t(367)= -3,50; p< 0,05]. Grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında; kadın öğretmenlerin (\bar{X} =3.57) erkek öğretmenlere (\bar{X} =3.28) göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini daha yüksek algıladıkları görülmüştür.

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle ilgili algılarına ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre, Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

	F, \bar{X} ve Ss Değerleri						Anova Sonuçları					
	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Sh	Var.K.	K.T.	Sd	K.O	F	p	Fark
	1-10 yıl (1)	85	3,17	,83	,09	G.Arası	10,19	2	5,09	8,14	,000	1-2, 1-3
Dönüşümcü Liderlik Anketi	11-20 yıl (2)	153	3,43	,75	,06	G.İçi	228,89	366	,63			
	21 yıl ve üzeri (3)	131	3,62	,82	,07							
	Toplam	369	3,43	,81	,04	Toplam	239,07	368				

Tablo 5 incelendiğinde okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeylerinin, öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür [F(2;366)= 8,14; p< 0,05]. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey HSD Testi sonucunda 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler (\bar{X} =3.43) ile 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler (\bar{X} =3.17) arasında 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin lehine (p< ,05), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler (\bar{X} =3.62) ile 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler (\bar{X} =3.17) arasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin lehine (p< ,05) anlamlı farklılık görülmüştür.

Öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türü değişkenine göre, mesleki benlik saygılarına ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurum Türü Değişkenine Göre, Mesleki Benlik Saygı Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

	F, \bar{X} ve Ss Değerleri						Anova Sonuçları					
	Kurum Türü	N	\bar{X}	Ss	Sh	Var.K.	K.T.	Sd	K.O	F	p	Fark
Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	İlkokul (1)	93	4,38	,50	,05	G.Arası	29,87	2	14,94	37,38	,000	1-2, 1-3
	Ortaokul (2)	119	4,03	,59	,05	G.İçi	146,25	366	,40			2-3

Lise (3)	157	3,68	,73	,06			
Toplam	369	3,97	,69	,04	Toplam	176,12	368

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeylerinin öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türüne göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür [$F(2;366)=37,38$; $p<0,05$]. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey HSD Testi sonucunda ilkokulda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=4,38$) ile ortaokulda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=4,03$) arasında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin lehine ($p<0,05$), ilkokulda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=4,38$) ile lisede görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=3,68$) arasında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin lehine ($p<0,05$), ortaokulda görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=4,03$) ile lisede görev yapan öğretmenler ($\bar{X}=3,68$) arasında ortaokulda görev yapan öğretmenlerin lehine ($p<0,05$) anlamlı farklılık görülmüştür.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, mesleki benlik saygılarına ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre, Mesleki Benlik Saygı Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sh	t-Testi		
						t	Sd	p
Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	Erkek	175	3,77	,77	,06	-5,40	367	,000
	Kadın	194	4,15	,55	,04			

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür [$t(367)= -5,40$; $p<0,05$]. Grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında; kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=4,15$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=3,77$) göre mesleki benlik saygı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre, mesleki benlik saygılarına ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre, Mesleki Benlik Saygı Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

	F, \bar{X} ve Ss Değerleri					Anova Sonuçları						
	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Sh	Var.K.	K.T.	Sd	K.O	F	p	Fark
Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	1-10 yıl (1)	85	3,76	,87	,09	G.Arası	7,82	2	3,91	8,51	,000	1-3
	11-20 yıl (2)	153	3,94	,64	,05	G.İçi	168,30	366	,46			2-3
	21 yıl ve üzeri (3)	131	4,14	,57	,05							
	Toplam	369	3,97	,69	,04	Toplam	176,13	368				

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeylerinin, öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür [$F(2;366)= 8,51$; $p<0,05$]. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey HSD Testi sonucunda 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=4,14$) ile 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=3,76$) arasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin lehine ($p<0,05$),

21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=4.14$) ile 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=3.94$) arasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin lehine ($p < ,05$) anlamlı farklılık görülmüştür.

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasındaki ilişki Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek İçin Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

	Dönüşümcü Liderlik		Mesleki Benlik Saygısı
Dönüşümcü Liderlik	r	1	,485
	p		,000
	N	369	369
Mesleki Benlik Saygısı	r	,485	1
	p	,000	
	N	369	369

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,485$; $p < 0,01$).

Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları İle Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki Dönüşümcü Liderliğin Alt Boyutları Açısından İncelendiğinde Elde Edilen Bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10.Dönüşümcü Liderliğin Alt Boyutları İle Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişkiyi Belirlemek İçin Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

	Mesleki Benlik Saygısı	İdealleştirilmiş Etki/Karizma	Entelektüel Uyarım	Esin Kaynağı Olma	Bireyselleştirilmiş İlgil	
Mesleki Benlik Saygısı	r	1	,521	,463	,429	,431
	p		,000	,000	,000	,000
	N	369	369	369	369	369
İdealleştirilmiş Etki/Karizma	r	,521	1	,877	,849	,833
	p	,000		,000	,000	,000
	N	369	369	369	369	369
Entelektüel Uyarım	r	,463	,877	1	,887	,845
	p	,000	,000		,000	,000
	N	369	369	369	369	369
Esin Kaynağı Olma	r	,429	,849	,887	1	,883
	p	,000	,000	,000		,000
	N	369	369	369	369	369
Bireyselleştirilmiş İlgil	r	,431	,833	,845	,883	1
	p	,000	,000	,000	,000	
	N	369	369	369	369	369

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile öğretmen algıları açısından okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin idealleştirilmiş etki/karizma alt boyutu arasında ($r=0,521$; $p < 0,01$), entelektüel uyarım alt boyutu arasında ($r=0,463$; $p < 0,01$), esin kaynağı olma alt boyutu arasında ($r=0,429$; $p < 0,01$) ve bireyselleştirilmiş ilgi alt boyutu arasında ($r=0,431$; $p < 0,01$) orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tartışma ve Sonuçlar

Araştırmanın birinci alt probleminde araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, devlet okullarında görev yapan okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine "Çoğunlukla" düzeyinde sahip oldukları görülmüştür. Bu bulgulardan hareketle, yapılan araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin, okul müdürlerini okulda değişim ve dönüşümü gerçekleştirebilecek donanıma sahip, yeterli düzeyde dönüşümcü liderlik özelliklerini taşıyan, yeniliğe, gelişime ve değişime açık liderler olarak algıladıkları sonucuna varılabilir. Dönüşümcü liderlik konusunda yapılan çalışmalarla ilgili alanyazın incelendiğinde; Eraslan (2003), Şahin (2004), Eryılmaz (2006), Bilir (2007), Zeren (2007), Çetiner (2008), Keleş (2009), Toksöz (2010), Ulutaş (2010), Uzer (2010) ve Kiriş (2013) tarafından yapılan araştırmaların bulgularında öğretmenler okul müdürlerini dönüşümcü lider olarak belirtmektedir. Bu bulgular da araştırma sonucunun bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından idealleştirilmiş etki/karizma, entelektüel uyarım ve bireyselleştirilmiş ilgi özelliğine müdürler "Çoğunlukla" düzeyinde sahiptirler. Buna göre, öğretmenler okul müdürlerinin güven verme, yeni fikirlerin gelişimini sağlama, değerli hissettirme gibi özelliklere yüksek düzeyde ya da yeterli seviyede sahip olduklarını düşünmektedirler. Esin kaynağı olma özelliğine ise "Bazen" düzeyinde sahip oldukları görülmüştür. Buna göre, öğretmenler okul müdürlerini öğretmenleri motive etme ve öğretmenlere ilham kaynağı olma konusunda orta düzeyde görmekte ya da yeterli seviyede görmemektedirler. Bu sonuç Eryılmaz'ın (2006), Zeren'in (2007), Keleş'in (2009), Ulutaş'ın (2010) ve Kiriş'in (2013) araştırma bulgularıyla benzeşmektedir. Eryılmaz (2006) çalışmasında öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinden en fazla ideal etki/karizma boyutunda başarılı olduklarını ve bu başarının "Çoğunlukla Katılıyorum" seviyesinde olduğu sonucunu bulmuştur. Zeren (2007) idealleştirilmiş etki/karizma alt boyutunu en yüksek puana sahip alt boyut olarak bulmuş, en düşük puana sahip alt boyut olarak ise esin kaynağı olma alt boyutunu bulmuştur. Bu bulgu, araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Öğretmenler, okul müdürleriyle ilgili algılarında idealleştirilmiş etki/karizma ve entelektüel uyarım alt boyutlarında "Çoğunlukla" düzeyinde bir katılıma sahiptirler. Bireyselleştirilmiş ilgi ve esin kaynağı olma alt boyutlarında ise "Bazen" düzeyinde katılım göstermektedirler. Keleş'in (2009) ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre yaptığı çalışmada okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinden en yüksek ideal etki/karizma alt boyutuna sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yani öğretmenler okul müdürlerini dönüşümcü liderlik özelliklerine ilişkin en fazla ideal etki ya da karizma alt boyutunda başarılı olarak değerlendirmiştir. Ulutaş (2010) çalışmasında, öğretmen algılarına göre müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeylerini incelemiş ve en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun ideal etki/karizma olduğunu bulmuştur. Kiriş (2013) ilkokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterme düzeylerine ilişkin yaptığı çalışmada öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin en yüksek ideal etki/karizma özelliğine sahip oldukları sonucunu bulmuştur. 3,66 ortalama puan ile bu sonuç "Çoğunlukla" grubuna girmekte ve bu bulgu araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir. Araştırma sonuçları Uzer'in (2010) ve Toksöz'ün (2010) sonuçları ile çelişmektedir. Uzer (2010) ilköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri hakkındaki çalışmasında en yüksek ortalamaya sahip dönüşümcü liderlik alt boyutunu entelektüel uyarım, en düşük ortalamaya sahip dönüşümcü liderlik alt boyutunu da ideal etki/karizma bulmuştur. Toksöz

(2010) okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini öğretmen algıları açısından incelediği çalışmasında en yüksek ortalamaya sahip dönüşümcü liderlik özelliği olarak bireyselleştirilmiş ilgiyi, en düşük ortalamaya sahip dönüşümcü liderlik özelliği olarak da esin kaynağı olmayı bulmuştur.

Araştırmanın ikinci alt problemine baktığımızda araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin kendi mesleki benlik saygılarının "Katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle; öğretmenlerin tercih ettikleri ve benliklerine mal ettikleri öğretmenlik mesleğiyle ilgili mesleki benlik saygılarının yüksek düzeyde olduğu, mesleklerini önemli ve değerli gördükleri, öğretmenlik mesleği ile ilgili yükleme ve tanımlamalardan gurur, onur, hoşnutluk ve saygı duydukları söylenebilir. Mesleki benlik saygısı konusunda yapılan araştırmalarla ilgili literatür incelendiğinde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular Karadağ ve diğerleri (2009) ile Dursun, Çuhadar ve Tanyeri (2014) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Karadağ ve diğerleri (2009) sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygı düzeylerini orta düzeyin üstünde bulmuşlardır. Dursun ve diğerleri (2014) bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarını orta düzeyin üstünde bulmuşlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular Baloğlu, Karadağ ve Çalışkan (2006) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla çelişmektedir. Baloğlu ve diğerleri (2006) çalışması sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin mesleklerini orta düzeyde saygın bir iş olarak algıladıklarını ortaya koymuşlardır.

Araştırmanın üçüncü alt problemine baktığımızda kurum türü değişkenine göre, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, ilkokulda görev yapan öğretmenler hem ortaokulda hem de lisede görev yapan öğretmenlere göre okul müdürlerini daha dönüşümcü bulmaktadırlar. Ayrıca ortaokulda görev yapan öğretmenler de lisede görev yapan öğretmenlere göre okul müdürlerini daha dönüşümcü bulmaktadırlar. Yani; öğretmenlerin çalıştıkları kurum türü ilkokuldan liseye doğru gittikçe, okul müdürlerini etkileyici, yenilikçi, gelişimci, değişime açık, yaratıcı ve destekleyici algılama konusunda görüşleri giderek azalmaktadır. Bu sonuç Bozkır'ın (2014) araştırma sonuçlarıyla örtüşürken; Çelik (1998) ve Çelik'in (2010) araştırma sonuçlarıyla çelişmektedir. Bozkır (2014) dönüşümcü liderlik çalışmasında çalışanların dönüşümcü liderlik algılarında kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çelik (1998) çalışmasında kurum türü değişkenine göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çelik'de(2010) çalışmasında okul yöneticilerinin kendileri hakkındaki görüşlerine göre dönüşümcü liderlik düzeylerinin kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucunu bulmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre okul müdürlerini daha dönüşümcü bulmaktadırlar. Bu sonuç Eraslan'ın (2003), Taş ve Çetiner'in (2011) araştırma sonuçlarıyla örtüşürken; Bilir'in (2007) ve Eryılmaz'ın (2006) araştırma bulgularıyla çelişmektedir. Eraslan (2003) ile Taş ve Çetiner (2011) öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma durumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucunu bulmuştur. Bilir (2007) okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin cinsiyet değişkenlerine göre yöneticilerini algılamalarında anlamlı bir fark göstermediği sonucunu bulmuştur. Eryılmaz (2006) okul müdürlerini öğretmenlerinin algıları açısından değerlendirdiği çalışmasında cinsiyet

değişkenine göre öğretmenlerin okul müdürleri ile ilgili dönüşümcü liderlik algılarında anlamlı farklılık göstermediğini bulmuştur.

Kıdem değişkenine göre, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre okul müdürlerini daha dönüşümcü bulmaktadır. Ayrıca 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre okul müdürlerini daha dönüşümcü bulmaktadır. Bu sonuca göre kıdemi daha fazla olan yani meslekte daha eski olan tecrübeli öğretmenler, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini daha yeterli görmektedir. Buna göre, öğretmenlerin kıdemlerinin artmasıyla okul müdürleriyle ilgili dönüşümcü liderlik algılarının da arttığı söylenebilir. Araştırma sonuçları Bilir'in (2007), Çetiner'in (2008), Töremen ve Yasan'ın (2010) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Her üç çalışmada da araştırmacılar 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, kıdemi daha az olan öğretmenlere göre okul müdürlerini daha dönüşümcü algıladığı sonucuna ulaşmıştır. Kıdem değişkenine ait bulgular Eryılmaz (2006) ile Taş ve Çetiner'in (2011) araştırma bulgularıyla çelişmektedir. Her iki çalışmada da araştırmacılar öğretmen algıları açısından okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucunu bulmuştur.

Araştırmanın dördüncü alt problemine baktığımızda kurum türü değişkenine göre, mesleki benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, ilkokulda görev yapan öğretmenlerin hem ortaokulda hem de lisede görev yapan öğretmenlere göre mesleki benlik saygı düzeyleri daha yüksektir. Ayrıca ortaokulda görev yapan öğretmenlerin de lisede görev yapan öğretmenlere göre mesleki benlik saygı düzeyleri daha yüksektir. Kurum türü değişkenine göre mesleki benlik saygı düzeyi en fazla olan grup ilkokulda görev yapan öğretmenler iken bu grubu ortaokulda görev yapan öğretmenler izlemektedir. Lisede görev yapan öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeyleri ise en düşük düzeydedir. Yani; öğretmenlerin çalıştıkları kurum türü ilkokuldan liseye doğru gittikçe öğretmenlerin mesleklerinden onur ve gurur duymalarının azaldığı görülmektedir. Bu sonuç Yıldırım, Kırimoğlu ve Temiz (2010) ve Irmak (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla çelişmektedir. Yıldırım ve diğerleri (2010) ilköğretimde ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Irmak (2015) da ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu bulmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre, mesleki benlik saygı düzeyleri arasında kadın öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre kadın öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Yapılan literatür incelemesinde bu sonuçlar Ünal ve Şimşek (2008), Arıca ve Dilmaç (2003) ile Yıldırım ve diğerleri (2010) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırma sonuçları Sayın (2005), Işık (2006) ile Dursun ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla çelişmektedir. Her üç çalışmada da araştırmacılar öğretmen adayları üzerinde bir çalışma yürütmüşler ve kadın öğretmen adayları ile erkek öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu bulmuştur.

Kıdem değişkenine göre, mesleki benlik saygı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeyleri hem 1-10 yıl arası hem de 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu sonuç Serin'in (2006) çalışmasıyla örtüşürken, Yıldırım ve diğerlerinin (2010) araştırma sonuçlarıyla çelişmektedir. Serin (2006) ilköğretim okulu yöneticilerinin mesleki benlik saygıları konulu çalışmasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulmuştur. Yıldırım ve diğerleri (2010) kıdemlerine göre beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki benlik saygı düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığını bulmuştur.

Araştırmanın beşinci alt problemine baktığımızda öğretmen algılarına göre, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve dönüşümcü liderliğin alt boyutları ile öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Öneriler

Bu sonuçlar ışığında şu öneriler getirilebilir: Öğretmenlerin mesleki benlik saygıları 3.97 olarak "Katılıyorum" (3.40-4.19) seviyesindedir. Bu duruma göre bu sonucun "Tamamen Katılıyorum" (4.20-5.00) seviyesine yükseltilmesi amacıyla öğretmenlik mesleki benlik düzeylerini artırmak için okul yönetimince, öğretmenlerce, eğitim politika kararları alıcılarıyla ve toplumun beklentileri ile ilgili konularda ayrı ayrı araştırmalar yapılabilir. Ayrıca öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, saygınlık durumu ve liyakatin esas alınması gibi düzenlemeler yapılabilir. Okul müdürleri, öğretmenlerin okul müdürlerini daha yenilikçi ve eleştiriye açık görmeleri, mesleklerini de daha önemli ve değerli görmeleri için okul ve öğrencilerle ilgili konularda yaşanan fikir uyuşmazlıklarında ve alınacak kararlarda öğretmenlerin görüşlerine başvurulabilir. Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek öğretmenler arasında okul müdürlerini dönüşümcü bulma ve kendi mesleki benlik saygıları açısından farklılıklar olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerin hem meslekleriyle barışık oldukları, mesleklerini önemli ve değerli gördükleri, hem de çalıştıkları okul müdürlerini yenilikçi, değişimci ve reformcu algıladıkları görülmüştür. Bu olumlu bakış açısı kadınlar öğretmenlik mesleğine teşvik edilerek geliştirilebilir. Erkek öğretmenlerin okul müdürlerini kadın öğretmenlere göre daha düşük seviyede yenilikçi, değişimci görmelerinin nedenleri derinlemesine nitel bir araştırma ile araştırılabilir. Lisede görev yapan öğretmenlerin mesleklerini daha önemsiz ve değersiz gördükleri, okul müdürlerini de daha statükocu ve durağan buldukları görülmüştür. Bu duruma etki eden sebepler başka bir araştırma konusu olabilir. 1-10 yıl arası kıdem grubundaki okul ve öğretmenlik deneyimi daha az olan öğretmenlerin ortalama değerleri diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük çıkmıştır. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik rollerinin neler olduğu ve bu yeterliliklerin sağlanması konusunda müdürler liderlik ve iletişim becerileri konularında teorik ve uygulamalı eğitimlerden geçirilmelidir. Özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin okul yönetimi, okul müdürünün görev ve rolleri, liderlik ve dönüşümcü liderlik ile mesleki benlik algıları konularında bilgilendirme eğitimi verilebilir. Öğretmenlerin mesleki benlik saygısını arttırmaya yönelik çalışmalar, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini geliştirmeye yönelik çalışmalarla desteklenmelidir. Öğretmenlerin okul müdürleriyle ilgili dönüşümcü liderlik algısı ve kendi mesleki benlik saygıları arasındaki korelasyona baktığımızda okul

müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri arttıkça öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Yani okul müdürleri ne kadar yenilikçi, değişime yönelik, reformcu özelliklere sahipse, hata yapmaktan korkmayan, hatalara gelişme fırsatı olarak bakan kimselerse, çalışanlarına ilham verebilme, karizmasıyla etkileyebilme, onları telkinle güdüleyip amaçlara yönlendirebilme becerisine sahipse, vizyon oluşturup bu vizyonu hayata geçirmek için astlarına benimsetebiliyorsa, geleceğe yönelik bazı öngörülerde bulunabiliyorsa bu özellikler birlikte çalıştığı öğretmenlerin benliklerine mal ettikleri mesleklerinden gurur ve onur duymalarını, mesleklerini değerli ve önemli görmelerini sağlamakta kısaca mesleki benlik saygılarını da arttırmaktadır.

Kaynakça

- Akbolat, M., Işık, O. ve Yılmaz, A. (2013). Dönüşümcü liderlik davranışının motivasyon ve duygusal bağlılığa etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6/11, 35-50.
- Arıca, O. T. (1999). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve mesleki benlik saygısının geliştirilmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arıca, O. T. ve Dilmaç, B. (2003). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin bir takım değişkenler açısından benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/1, 1-7.
- Aslan, Ş. (2013). *Duygusal zeka dönüşümcü ve etkileşimci liderlik*(2. Baskı). Konya: Eğitim.
- Bal, H. (2001). *Bilimsel araştırma yöntem ve teknikleri*(1. Baskı). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Basımevi.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7/2, 345-358.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I. ve Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88/2, 207.
- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisini incelenmesi*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde dönüşümcü liderlik tarzının etkileri üzerine bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6/9, 59-85.
- Bozkır, H. (2014). *Dönüşümcü liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*(1. Baskı). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (19. Baskı). Ankara: Pegem.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel liderlik*(1. Baskı). Ankara: Anı.

- Çelik, Ö. (2010). *Okul yöneticilerinin özbilinç yeterliliği ve dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4/4, 423-442.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel liderlik*(2. Baskı). Ankara: Pegem.
- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi*(5. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Çetiner, A. (2008). *İlköğretim okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Burdur ili örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Demir, V., Gürsoy, F. ve Ada, Ş. (2011). Okulöncesi öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10/1, 597-614.
- Dursun, Ö. Ö., Çuhadar, C. ve Tanyeri, T. (2014). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35/1, 131-142.
- Eraslan, L. (2003). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Erkuş, A. ve Günlü, E. (2008). Duygusal zekânın dönüşümcü liderlik üzerine etkileri. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 9/2, 187-209.
- Eryılmaz, F. (2006). *Endüstri meslek lisesi okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S. (2008). *Davranış bilimleri* (4. Baskı). Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K. ve Cecil, G. M. (2010). *Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama*(1.Baskı). Selahattin Turan (çev.), Ankara: Nobel.
- Irmak, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygılarının belirlenmesi*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Işık, N. (2006). *Öğretmen adaylarının benlik kavramları ile mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımın bazı değişkenlere göre incelenmesi (Selçuk Üniversitesi örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karadağ, E., Baloğlu, N. ve Cesur, D. (2009). Sorumluluğa dayalı sınıf yönetimi yaklaşımı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişki: Sınıf öğretmenleri örneğinde bir araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 182/38, 22-35.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*(26. Baskı). Ankara: Nobel.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4/4, 443-465.
- Kaygın, E. ve Kaygın, C. Y. (2012). Çalışanların dönüştürücü liderlik algılarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4/2, 29-38.

- Keleş, G. Ö. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Muğla ili örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muğla.
- Kiriş, İ. (2013). *İlkokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Adana ili örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Körükçü, Ö. ve Oğuz, V. (2011). Okul öncesi eğitimi öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 4/2, 77-85.
- Kuzgun, Y. (2011). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*(5. Baskı). Ankara: Nobel.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış* (5. Baskı). Bursa: Ekin.
- Sayın, S. (2005). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı tutumları ve mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5/19, 272-281.
- Serin, H. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin mesleki benlik saygısı*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, S. (2004). Okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkileri (İzmir ili örneği).*Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*,4/2, 365-395.
- Taş, A. ve Çetiner, A. (2011). Ortaöğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gerçekleştirme durumlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9/2, 369-392.
- Tekirgöl, D. Y. (2011). *Çalışanlarda mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisi*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4/14, 1-16.
- Toksöz, S. (2010). *21. yüzyılın liderlik anlayışı olarak okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini öğretmenlerin algılarına göre değerlendirilmesi*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Töremen, F. ve Yasan, T. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri (Malatya ili örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 28/2, 27-39.
- Tunçer, P. (1999). Örgütsel değişim ve liderlik. *Sayıştay Dergisi*, 80, 57-83.
- Ulutaş, S. (2010). *Kriz yönetimi ve dönüşümcü liderlik*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Uzer, M. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri (Silivri ilçesi örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünal, E. ve Şimşek, S. (2008). İlköğretim bölümü anabilim dallarında öğrenim gören öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *İlköğretim Online*, 7/1.

- Yıldırım, Y., Kırımoğlu, H. ve Temiz, A. (2010). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi (Hatay ili örneği). *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12, 29-35.
- Zeren, H. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.