



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:36
sssjournal.com

pp.2897-2902
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 02/04/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 10/06/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 10.06.2019

KUANTUM LİDERLİK ANLAYIŞININ KAMU VE ÖZEL OKULLARDAKİ FARKLILIKLARININ İNCELENMESİ: ADANA İLİ ÖRNEĞİ

ANALYZING QUANTUM LEADERSHIP UNDERSTANDING DIFFERENCES AT STATE SCHOOLS AND PRIVATE SCHOOLS: EXAMPLE OF ADANA CITY

Gamze ÜNALDI

Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor ABD, Kütahya/TÜRKİYE

Prof.Dr. Adnan ERSOY

Dumlupınar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Kütahya/TÜRKİYE



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1523>

Reference : Ünalı., G. & Ersoy., A. (2019). "Kuantum Liderlik Anlayışının Kamu ve Özel Okullardaki Farklılıklarının İncelenmesi: Adana İli Örneği", International Social Sciences Studies Journal, 5(36):2897-2902.

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim bakanlığına bağlı hizmet veren kamu ve özel okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin kuantum liderlik algısının belirli değişkenler çerçevesine farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Çalışmanın örneklem grubunu Adana ilinde kamu ve özel okullarda çalışan idari yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada veriler demografik sorular ve kuantum liderlik ölçeğinden oluşan anket formu kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada Bağımsız Örnekler T-testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılarak veri analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda yöneticilerin kuantum liderlik anlayışlarının medeni duruma, yaşa ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat anlama göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, öğretmenlerin ise kuantum liderlik anlayışlarının cinsiyete, medeni duruma ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat yaşa ve hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Kuantum Liderlik, öğretmen, yönetici.

ABSTRACT

The aim of the study is to examine the significance of quantum leadership understanding of administrators and teachers at schools which related ministry of national education within the scope of some variabilities. Sample group of study consist of staff working at state schools and private schools in Adana. In this Study, personal info form and quantum leadership scale developed by Kayman(2008) were used as data collection tool. Datas were analyzed by using Independent Samples T-Test, ANOVA and Pearson Correlation Analysis. According to the analysis result, for administrators, while there were no differences in quantum leadership perceptions according to marital status, age and type of school, there were some differences in position. For teachers, while there were differences in age and period of service, there were no differences gender, marital status and type of school.

Key Words: Leadership, Quantum Leadership, Teacher, Administrator.

1. GİRİŞ

Lider ve liderlik kavramı geçmişten günümüze kadar her dönemde önemli bir olgu olmuştur. Tarih boyunca toplum içerisinde bazı bireyler, diğerlerine üstünlük sağlamışlar ve büyük sayıda kitleleri peşlerinden sürüklemeyi başarmışlardır (Özkalp E, Sabuncuoğlu Z.(1997)). Birey kendi arzu ve ihtiyaçlarından bir kısmını gerçekleştirmek, kişisel hedeflerine erişebilmek için bir gruba ihtiyaç duyar ve grup halinde hareket etme zorunluluğunu hisseder. Belirli amaç ve hedeflere yönelmiş

insan gruplarının oluşturulması ve harekete geçirilmesi her insanda kolay bulunmayan ayrı bir beceri ve ikna yeteneği gerektirmektedir (Eren E.(2008). İşte bu noktada işletme yöneticilerinin ilgilenmek zorunda oldukları önemli konulardan biri de liderlik konusudur (Koçel T.(1993).

Literatürde liderlik konulu birçok çalışma gerçekleştirilmiş, farklı liderlik yaklaşımları geliştirilmiş ve işletmenin amaçlarına ulaşmada nasıl bir liderlik yaklaşımının daha verimli olacağı sorusuna çeşitli yönlerden cevap aranmıştır (Kalkan, V. D. (2004).

Yöneticilerin liderlik yapmaları gerektiği anlayışı, konunun önemini daha da artırmaktadır. Gerçekten yöneticilerin, kendilerine verilen sorumluluklar ve resmi görevlerinin niteliği dolayısıyla liderlik yapmaları ve liderlik vasıflarına sahip olmaları beklenmektedir (Koçel T.(1993).

Çağımız değişim, yenilik ve teknoloji çağı olduğundan kurum ve kuruluşlar kendilerini farklılaştıracak ve diğerlerinden öne çıkaracak yeniliklere ve değişime ihtiyaç duyuyor. Özellikle eğitim kurumları ayakta kalabilmeleri ve sürdürülebilir olabilmeleri için mesleki gelişime ve yenilikçi öğrenme modellerine yatırım yapıyor. Bu noktada eğitim kurumlarına liderlik yapabilecek kalifiye yetiştirilmiş uzmanlara ihtiyaç duyuluyor.

Eğitimin temel amacı, kişiyi toplumsal rollere hazırlamak ve kişinin kendisini ve dolayısıyla yaşadığı toplumu geliştirerek, kendisine daha iyi bir gelecek hazırlaması ve sonraki kuşaklara daha iyi bir dünya bırakmasıdır. Küreselleşme kavramıyla beraber gerçekleşen bunca değişim, belirsizlikleri de beraberinde getirmiştir. Eğitim liderlerinin, değişim sonucu ortaya çıkan belirsizliklerden örgütlerini koruyabilmesi için gerçekleşen değişimleri, örgütün kendi değer ve hedefleri ile dengelemesi gerekmektedir.

Rekabetin yoğun olduğu hatta yok edici duruma dönüştüğü, çalışanların moral ve iş doyumlarının örgütsel verimlilik ve etkililiğe yansıdığı, insanlığın sahip olduğu bilgi, beceri ve kabiliyetten faydalanmanın en değerli kaynak olduğu 21.yüzyılda liderin sorumluluğu, geçmişin basit liderizleyen ilişkisinden daha karmaşık duruma gelmiştir. Eğitim liderlerinin katı bürokratik kurallar kapsamında, yalnızca mevzuat denetçiliği yaparak bu beklentileri karşılaması mümkün değildir.(Acuner,2000)

Bu doğrultuda, yeni nesil bir anlayış olarak kuantum liderlik davranışının kamu ve özel okullardaki görev yapan öğretmen ve yöneticiler üzerine nasıl bir farklılık göstereceğini ortaya koymak çalışmamız açısından önemlidir.

2. YÖNTEM

Araştırma Grubu: Adana ilinde bulunan milli eğitime bağlı hizmet veren kamu ve özel okullarda görev yapan 200 yönetici ve 400 öğretmen toplamda 600 personelden oluşmaktadır.

Veri Toplama Aracı: Araştırmanın amacına yönelik elde edilen veriler, kişisel bilgi formu ve kuantum liderlik ölçeği yoluyla toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Birinci bölümde bilgi edinmeye yönelik katılımcıları, yaş,cinsiyet,medeni durum, hizmet yılı,pozisyon ve kurum türü gibi araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

2.1. Kuantum Liderlik Ölçeği (KLÖ)

Kuantum Liderliğin okul yöneticileri için açıklanması ve ölçülmesi için Kayman(2008) tarafından geliştirilen “Kuantum Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Likert tipte bir ölçek olup,10 maddeden oluşmakta ve her soruya 1’den 5’e kadar puan verilmektedir. Anketin geliştirilme sürecinde Okul müdürlerinin beklenen davranışlarına ilişkin “hiç (1)”, “az (2)”, “orta (3)” “oldukça (4)” ve “çok (5)” şeklindeki değerlendirmeler için öncelikle geçerlilik güvenirlik faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra bu analizlere göre ölçeğe son şekli verilmiş olup, dört faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans miktarı %79,8 olmuştur.

3. BULGULAR

Tablo 1. Demografik Değişkenlerin Unvan Değişkeni Açısından Farklılaşması

		Yönetici		Öğretmen		Ki-Kare Bağımsızlık Testi	
		n	%	n	%	χ^2	p
Cinsiyet	Kadın	7	3.5	261	65.3	205.704	.000
	Erkek	193	96.5	139	34.8		
Medeni Durum	Bekar	102	51.0	187	46.8	.965	.326
	Evli	98	49.0	213	53.3		
Yaş	21-30 Yaş	0	0.0	136	34.0	446.294	.000
	31-40 Yaş	0	0.0	217	54.3		
	41-50 Yaş	125	62.5	47	11.8		
	51 Yaş ve Üzeri	75	37.5	0	0.0		
Hizmet Yılı	1-5 Yıl	0	0.0	132	33.0	342.058	.000
	6-11 Yıl	0	0.0	85	21.3		
	12-17 Yıl	22	11.0	134	33.5		
	18 Yıl ve Üstü	178	89.0	49	12.3		
Okul Türü	Kamu Okulu	92	46.0	195	48.8	.404	.525
	Özel Okul	108	54.0	205	51.3		
	Toplam	200	100.0	400	100.0		

Tablo 'da sunulan Ki-Kare Bağımsızlık Testi sonuçları değerlendirildiğinde; öğretmen ve yöneticiler arasında medeni durum ($\chi^2(2, N=600) = .965, p > .05$) ve okul türü ($\chi^2(2, N=600) = .404, p > .05$) açısından anlamlı bir farklılık olmadığı fakat cinsiyet ($\chi^2(2, N=600) = 205.704, p < .001$), yaş ($\chi^2(4, N=600) = 446.294, p < .001$) ve hizmet yılı ($\chi^2(4, N=600) = 446.294, p < .001$) açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre;

- Yöneticiler arasında erkek birey, öğretmenler arasında ise kadın birey oranının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.
- Yöneticiler arasında 41-50 yaş arası ve 51 yaş ve üzeri birey, öğretmenler arasında ise 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası birey oranının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.
- Yöneticiler arasında mesleki hizmet yılı 12-17 yıl arası ve 18 yıl ve üzeri birey, öğretmenler arasında ise 1-5 yıl arası ve 6-11 yıl arası birey oranının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 2. Eğitimcilerin Kuantum Liderlik Anlayışının Unvan Değişkeni Açısından Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Kuantum Liderlik	Yönetici	200	2.36	.72	598	-5.950	.000
	Öğretmen	400	2.77	.83			

Tablo 'da sunulan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan eğitimcilerin kuantum liderlik ($t(598) = -5.950, p < .001$) puanı ortalamaları arasında unvana göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlenmektedir. Buna göre öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısının, yöneticilerin kendilerine yönelik kuantum liderlik algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Eğitimcilerin Kuantum Liderlik Anlayışının Unvan Değişkeni Açısından Farklılaşması

		N	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p	Fark
Kuantum Liderlik	Müdür	44	1.79	.24	2.597	33.235	.000	2,3>1
	Müdür Yardımcısı	156	2.51	.73				
	Öğretmen	400	2.77	.83				

Tablo 'da sunulan ANOVA sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan eğitimcilerin kuantum liderlik ($F(2.597) = 33.235, p < .001$) puanı ortalamaları arasında unvana göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlenmektedir. Dunnett T3 testi sonuçlarına göre öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısının ve müdür yardımcılarının kendilerine yönelik kuantum liderlik algılarının, müdürlerin kendilerine yönelik kuantum liderlik algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Yöneticilerin Kuantum Liderlik Anlayışının Medeni Durum Değişkeni Açısından Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Kuantum Liderlik	Bekar	102	2.40	.73	198	.807	.421
	Evli	98	2.31	.70			

Tablo 'da sunulan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan yöneticilerin kuantum liderlik ($t(198) = .807, p > .05$) puanı ortalamaları arasında medeni duruma göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlenmektedir.

Tablo 5. Yöneticilerin Kuantum Liderlik Anlayışının Yaş Değişkeni Açısından Farklılaşması

		N	\bar{x}	ss	sd	t	p
Kuantum Liderlik	41-50 Yaş	125	2.39	.67	198	.877	.382
	51 Yaş ve Üzeri	75	2.30	.79			

Tablo 'da sunulan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan yöneticilerin kuantum liderlik ($t(198) = .877, p > .05$) puanı ortalamaları arasında yaşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlenmektedir.

Tablo 6. Yöneticilerin Kuantum Liderlik Anlayışının Unvan Değişkeni Açısından Farklılaşması

		N	\bar{x}	ss	sd	t	p
Kuantum Liderlik	Müdür	44	1.79	.24	198	1.983	.049
	Müdür Yardımcısı	156	2.51	.73			

Tablo 'da sunulan sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan yöneticilerin kuantum liderlik ($t(198) = 1.983, p < .05$) puanı ortalamaları arasında unvana göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlenmektedir. Buna göre müdür yardımcılarının kendilerine yönelik kuantum liderlik algılarının, müdürlerin kendilerine yönelik kuantum liderlik algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Yöneticilerin Kuantum Liderlik Anlayışının Okul Türü Değişkeni Açısından Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Kuantum Liderlik	Kamu Okulu	92	2.36	.70	198	.111	.911
	Özel Okul	108	2.35	.74			

Tablo 'da sunulan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan yöneticilerin kuantum liderlik ($t(198) = .111, p > .05$) puanı ortalamaları arasında okul türüne göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlenmektedir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Kuantum Liderlik Anlayışının Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Kuantum Liderlik	Kadın	261	2.81	.79	398	1.382	.168
	Erkek	139	2.69	.90			

Tablo 'da sunulan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin kuantum liderlik ($t(398) = 1.382, p > .05$) puanı ortalamaları arasında cinsiyete göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlenmektedir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Kuantum Liderlik Anlayışının Medeni Durum Değişkeni Açısından Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Kuantum Liderlik	Bekar	187	2.68	.84	398	-1.936	.054
	Evli	213	2.84	.82			

Tablo 'da sunulan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin kuantum liderlik ($t(398) = -1.936, p > .05$) puanı ortalamaları arasında medeni duruma göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlenmektedir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Kuantum Liderlik Anlayışının Yaş Değişkeni Açısından Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p	Fark
Kuantum Liderlik	21-30 Yaş	136	2.98	.84	2.397	17.458	.000	1,2>3
	31-40 Yaş	217	2.76	.76				
	41-50 Yaş	47	2.18	.89				

Tablo 'da sunulan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin kuantum liderlik ($F(2.397) = 17.458$, $p < .001$) puanı ortalamaları arasında yaşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlenmektedir. Dunnett T3 testi sonuçlarına göre 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısının, 41-50 yaş arası öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Kuantum Liderlik Anlayışının Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p	Fark
Kuantum Liderlik	1-5 Yıl	132	3.01	.83	3.396	9.639	.000	1>2,3,4 2,3>4
	6-11 Yıl	85	2.74	.88				
	12-17 Yıl	134	2.71	.76				
	18 Yıl ve Üstü	49	2.30	.76				

Tablo 'da sunulan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin kuantum liderlik ($F(3.396) = 9.639$, $p < .001$) puanı ortalamaları arasında hizmet yılına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlenmektedir. LSD testi sonuçlarına göre 1-5 yıl arası süre ile meslek hayatında olan öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısının, 6-11 yıl arası, 12-17 yıl arası ve 18 yıl ve üzeri süredir meslek hayatında olan öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak 6-11 yıl arası ve 12-17 yıl arası süre ile meslek hayatında olan öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısının, 18 yıl ve üzeri süredir meslek hayatında olan öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Kuantum Liderlik Anlayışının Okul Türü Değişkeni Açısından Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Kuantum Liderlik	Kamu Okulu	195	2.71	.83	398	-1.396	.164
	Özel Okul	205	2.82	.84			

Tablo 'da sunulan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin kuantum liderlik ($t(398) = -1.396$, $p > .05$) puanı ortalamaları arasında okul türüne göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlenmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bulgulara göre öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısının, yöneticilerin kendilerine yönelik kuantum liderlik algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısının ve müdür yardımcılarının kendilerine yönelik kuantum liderlik algılarının, müdürlerin kendilerine yönelik kuantum liderlik algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda yöneticilerin kuantum liderlik anlayışlarının medeni duruma, yaşa ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat unvana göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Bulgulara göre müdür yardımcılarının kendilerine yönelik kuantum liderlik algılarının, müdürlerin kendilerine yönelik kuantum liderlik algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin kuantum liderlik anlayışlarının cinsiyete, medeni duruma ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat yaşa ve hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Bulgulara göre 21-30 yaş arası ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısının, 41-50 yaş arası öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre 1-5 yıl arası süre ile meslek hayatında olan öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısının, 6-11 yıl arası, 12-17 yıl arası ve 18 yıl ve üzeri süredir meslek

hayatında olan öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak 6-11 yıl arası ve 12-17 yıl arası süre ile meslek hayatında olan öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısının, 18 yıl ve üzeri süredir meslek hayatında olan öğretmenlerin yöneticilerle ilgili kuantum liderlik algısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

KAYNAKÇA

Özkalp E, Sabuncuoğlu Z.(1997). Örgütlerde Davranış. 9. Baskı, 2. Fasikül, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları,138-185.

Eren E.(2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 11. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım, 412-535.

Koçel T.(1993). İşletme Yöneticiliği. 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 328-635.

Kalkan, V. D. (2004). “Örgütsel Öğrenme Çalışmalarında Yeni Açılımlar: Örgütsel Zeka ve Bilgi Üretimi”, 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Kitabı, Eskişehir.

ERÇETİN, Ş.Ş., ÇETİN, B. ve POTAS, N. (2007). Çok Boyutlu Örgütsel Zeka Ölçeği.

KAYMAN, E., ERTÜRK A.,(2008), “Türkiye’deki Mesleki Eğitim Ve Öğretimin Güçlendirilmesi Projesi (Megep) İçindeki Yaygınlaştırıcı Okul Yöneticilerinin, Kuantum Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri” Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

GÜZEL Ö.(2010), Turizm Öğrencilerinin Staj Döneminde Edindikleri Motivasyonun Herzberg Teorisine Gore Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. Journal of Yasar University, 20(5),2010:3415-3429

ACUNER, T , YILMAZ, G . (2000), “Günümüzün Etkin Liderlik Anlayışı: Değişimci Liderlik”, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (1),Manisa, ss. 1-12.