

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Yeterliklerinin Belirlenmesi

Determining School Principals' Empowering Leadership Competencies According to Preschool Teachers' Views

ÖZET

Bu araştırma okul öncesi öğretmenlerinin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine yönelik algılarının incelenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evreni 2022-2023 eğitim öğretim yılında Ankara ili Çankaya ilçesinde bulunan resmi okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden, örnekleme ise kolay erişilebilir örnekleme yolu ile belirlenen 205 okul öncesi öğretmeninden meydana gelmektedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik verilerin alınması için oluşturulan kişisel bilgiler formu ve suretiyle Konczak, Stelly ve Trusty (2000) tarafından geliştirilen ve Konan ve Çelik (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan "Güçlendirici Liderlik Ölçeği" gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Ölçek yetki verme, sorumluluk ve destekleme olmak üzere 3 faktör ve 17 maddeden oluşmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan okul öncesi öğretmenlerinden yüz yüze ve çevrimiçi araçlar ile toplanan veriler nicel analize uygun hale getirilmiş analizlere ilişkin gerekli varsayımlar kontrol edilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada öğretmen algılarına göre okul öncesi eğitim kurumu müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerinin yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca güçlendirici liderliğin alt boyutlarında öğretmen algı düzeylerinin en yüksekte başlamak üzere sırası ile sorumluluk, yetki verme ve destekle faktörlerinde olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine bağlı olarak okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerinde anlamlı bir farklılaşma görülmezken yalnızca yetki verme alt boyutunda anlamlı farklılaşma olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdem ve yaş değişkenleri bağlamında öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerinde daha fazla mesleki kıdeme ve daha yaşlı öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma bulunduğu bulgusu elde edilmiştir. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerine göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterlilikleri öğretmenlerin medeni durum değişkenine bağlı anlamlı farklılaşma bulunmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirici liderlik, okul öncesi, okul müdürü


ABSTRACT

This research was carried out with the aim of examining preschool teachers' perceptions of school principals' empowering leadership competencies. Population was comprised of preschool teachers working in official preschool education institutions in the Çankaya district of Ankara province in the 2022-2023 academic year, and the sample included 205 preschool teachers selected using easily accessible sampling methods. The study used the "Empowering Leadership Scale," which was adapted to Turkish by Konan and Çelik in 2018. The scale consisted of three factors and 17 items measuring empowerment, responsibility, and support. A personal information form was also used to collect demographic data. Data were collected from preschool teachers who voluntarily participated in the research through face-to-face and online tools. Quantitative analysis was conducted after controlling the necessary assumptions regarding the analyses. Results showed that according to teacher perceptions, the empowering leadership competencies of preschool education institution principals were high. Teacher perception levels were found to be highest in the responsibility factor, followed by empowerment and support. The study found that there was no significant difference in the empowering leadership competencies of school principals depending on gender and educational status. However, a significant difference was found only in the sub-dimension of empowerment. It was also found that there was a significant difference in the empowering leadership competencies of school principals based on professional seniority and age, favoring more experienced and older teachers.

Keywords: Empowering leadership, preschool, school principal

GİRİŞ

Liderlik, insanlık tarihi kadar eskidir ve toplumlar içinde yaşayan insanlar her zaman liderliğe ihtiyaç duymuşlardır. Liderler, insanları yönlendirebilen, enerji veren ve toplum çıkarlarına yönelik çözümler üretebilen bireylerdir (Kırmaz, 2010). Günümüzde farklı liderlik stillerine vurgu yapan çalışmalar bulunmaktadır ve liderlik yaklaşımları genellikle davranışçı, durumsal ve özellik yaklaşımları olarak sınıflandırılır.

Nurşen Boduroğlu¹ 

How to Cite This Article

Boduroğlu, N. (2023). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Yeterliklerinin Belirlenmesi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:109; pp:6237-6246. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.68771>

Arrival: 08 February 2023
Published: 28 March 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğretmen, MEB, Ankara, Türkiye. ORCID: 0000-0002-0002-2862

Özellik kuramına göre liderlik özellikleri doğuştan gelmektedir. Bu özellikler arasında özgüven, boy, zeka, iletişim ve güvenilirlik gibi özellikler sayılabilir (Eren, 2009). Ancak, liderliği yalnızca liderin özellikleri üzerinden ele almak başarılı bir teori değildir ve özellik kuramı, başarılı liderlerin nasıl yetiştirilebileceği sorusuna yanıt verememektedir.

Davranışçı liderlik kuramı, liderliğin doğuştan gelen bazı yeteneklere bağlanmasına eleştirel bir bakış açısı ile yaklaşmaktadır. Bu yaklaşıma göre liderlik, toplumsal olarak ele alınmalı ve liderin hangi davranışlarından olumlu yönde etkilendiği araştırılmalıdır (Aydın, 2010). Kurama göre liderin başarısı, sergilediği davranışlara bağlıdır. Yönetim süreçlerinde yetki devri, etkili iletişim, planlama, kontrol ve amaçları belirleme gibi davranışlar liderin başarısını belirler (Aydemir, 2014).

Durumsal liderlik kuramına göre, her koşul ve durum için etkili olabilecek bir liderlik yaklaşımı öne sürülemez. Bireyler, buldukları toplum ile sürekli bir etkileşim içindedir ve liderlik davranışları da duruma göre değişmelidir. Zaman, mekan ve sosyal yapıda gerçekleşen değişimler liderlik rollerini de değiştirdiği için yönetsel süreçler oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir (Kılınç, 1995).

Rekabetin oldukça yüksek olduğu, teknolojinin hızla geliştiği ve bilgiye erişimin kolaylaştığı çağımızda örgütlerin güncel kalarak varlıklarını sürdürebilmeleri geleneksel yönetim anlayışının katı hiyerarşisinde mümkün olmayabilir. Statik ve geleneksel yönetime sahip örgütlerin iş görenlerine yetki devri yapmaları, karar mekanizmalarına dahil etmelerine ve güçlendirmelerine olanağı vermemektedir (Arnold, Arad, Rhoades ve Drasgow, 2000). Güçlendirici liderlik modelinde örgüt üyeleri kendi görevleri ile ilgili karar mekanizmalarına katılabilir ve sorumluluk aldıkları için örgütün değerlerini içselleştirebilirler.

Liderlik kavramı genel olarak davranışsal, durumsal ve özellik yaklaşımları ile ele alınmaktadır ve çeşitli liderlik stillerinin varlığına vurgu yapılmaktadır (Akan ve Yalçın, 2015). Özellik yaklaşımında liderlik doğuştan gelen özgüven, zekâ ve iletişim kabiliyeti gibi bireysel özelliklere bağlıdır (Eren, 2009). Özellik kuramına göre kavram yalnızca liderin bireysel özellikleri üzerinden incelendiği ve başarılı liderlerin nasıl yetiştirileceğine dair bir yaklaşım öne sürmediği için başarılı bir kuram olarak görülmemektedir. Davranışsal yaklaşım özellik kuramına eleştirel yaklaşmakta ve liderliğin toplumsal olarak ele alınması gerektiğine vurgu yapmaktadır (Aydın, 2010). Özellik kuramı başarılı liderliğin yönetim süreçleri içinde sergilenen davranışlara bağlı olduğunu ve bu süreçlerde etkin iletişim, planlı ve denetime açık olma ve yetkinin devredilmesi gibi davranışların önemli olduğunu savunmaktadır (Aydemir, 2014). Durumsal liderlik yaklaşımında ise liderlerin örgütün tüm yönetsel süreçlerinde koşul ve durumlara bağlı olarak farklı davranışlar sergilemeleri gerektiğini öne sürmektedir. Sosyal yapı, mekân ve zamana bağlı olarak liderin rolleri farklılaşabilmektedir bu nedenle aslında örgüt yönetimi kompleks bir yapıya sahiptir (Kılınç, 1995).

Liderlik kavramına dair modern yaklaşımlar daha çok iş görenlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmada ve bu ihtiyaçların etkin bir liderlik ile karşılanmasının örgüt verimliliğine olan olumlu etkilerine vurgu yapmaktadır. Bu çerçevede modern yaklaşımlardan biri örgüt performansını olumlu etkileyen, örgütün amaçları doğrultusunda çıktılar elde etmesine odaklı güçlendirici liderliktir (Bayın, 2021).

Güçlendirici liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde konunun iki başlık altında incelendiği görülmektedir. İlk başlıkta yetki devri ve yönetsel gücün paylaşılması ele alınmaktadır. İkinci başlıkta ise güçlendirici liderliğin güven ve motivasyon gibi çalışanlar üzerindeki olumlu etkileri incelenmektedir. Pearce, Conger ve Locke (2008)'a göre 5 farklı liderlik yaklaşımı bulunmaktadır ve güçlendirici liderlik bu yaklaşımlar arasında en güncel olanıdır. Güçlendirici liderlik, yönetime dair gücün astlar ile paylaşılması ve yetkinin örgüt üyelerine devredilmesine ilişkin davranışlar bütünüdür.

Katı bir hiyerarşik düzen içinde yetki devri yapılmayan, çalışanların görevleri ve sorumluluklarının net bir şekilde belirlendiği ve tüm karar verme süreçlerinin örgüt liderine bırakıldığı geleneksel yönetim yaklaşımları çağımızın örgütlerinin ihtiyaçlarını karşılamaktan oldukça uzaktır (Konan ve Çelik, 2018). Liderinin güçlendirici bir yaklaşıma sahip olması örgüt üyelerinin görevlerine ilişkin karar vermelerini ve dolaylı olarak sorumluluk alma düzeylerinin yükseltebilmektedir.

Tıganj (2019)'a göre güçlendirici liderlik stili örgüt üyelerinin memnuniyetini artırmak, özerklik vermek, yönetsel güç unsurlarının paylaşımını, ekip odaklı çalışmayı ve gelişimi teşvik etmektedir. Güçlendirici liderlik yaklaşımının örgüt üyeleri arasında paylaşılan örgütün performansına ilişkin temel bilgiler, görev ve verimliliğe bağlı ödüller, örgüte katkı sağlayan bilgi ve tecrübeler ve karar alma gücü gibi dört temel unsur bulunmaktadır (Bayın, 2021). Coşkuner (2019) çalışanlar arasında paylaşılan bu unsurları üç seviyede gerçekleşeceğini belirtmektedir; ilk olarak çalışanlara görevlerine ilişkin tavsiyelerde bulunabilmeleri özgürlüğü verilir daha sonra kendi görevlerinin daha verimli yapılması için kendi kararlarını almaları gücü verilir son düzeyde ise tüm çalışanlar

örgütün yönetimsel kararlarında doğrudan yer alır.

Konczak, Stelly ve Trusty (2000) güçlendirici liderlik için gerekli davranışları yetkinin devredilmesi, becerilerin geliştirilmesi, çalışanların karar alabilmeleri ve sorumluluk kazanma şeklinde gruplamıştır.

Yetki devri, geleneksel yönetim anlayışında liderin tekelinde bulunan karar verme hakkının kendi inisiyatifi ile diğer örgüt üyelerine aktarılması anlamına gelmektedir. Literatürde gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde yetki devri davranışının güçlendirici liderliğin ilk davranışı olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle çalışanların görev ve sorumluluklarına dair kararları alma konusunda daha liyakatli olduğu görüşüne dayanmaktadır (Konan ve Çelik, 2018).

Becerilerin geliştirilmesi, örgüt üyelerinin kendi alanlarında güçlenmeleri adına bilgi ve becerilerinin artırılması ve bun anlamda gerekli ortamların lider ve örgüt tarafından kendilerine sunulması anlamındadır. Çalışanların gelişimi ve bu gelişim için verdikleri çabanın lider tarafından desteklenmesi de oldukça önemlidir (Konan ve Çelik, 2018). Konczak vd. (2000)'ne göre, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için eğitim ve gelişim fırsatları sağlamak beceri geliştirme.

Güçlendirici liderliğin faktörlerinden bir diğeri olan çalışanların karar alabilmeleri öz yeterlilik algılarına pozitif yönde katkı sağlama amacını taşıdığı söylenebilir. Fakat bu karar alma süreci belirli kurallar çerçevesinde yapılmalıdır. Astların yeni fikirler üretmesi ve sorumluluk üstlenmesi, karar alma sürecinde önemlidir. Çalışanların karar alma sürecine dahil edilmesinin örgütsel sadakat kadar, zorlu işlerde bile işlerinden keyif almalarını sağladığı görülmüştür. Çalışanların işlerinden zevk aldıkları bir ortam, örgüt kültürünün gelişim ve değişimine karşı direnci azaltır ve örgütün çekirdek değerlerini korurken gelişen şartlara uyum sağlamayı kolaylaştırır (Coşkun, 2019). Konczak vd. (2000)'ne göre, kendi başına karar verme yeteneği, çalışanların işle ilgili bir kararı kimseden onay almadan verebilecekleri anlamına gelmektedir. Kendi başına karar verme yeteneği olan çalışanlar kendilerini iş yerinde daha etkin ve önemli hissederler (Koçak ve Burgaz, 2017).

Güçlendirici liderlik olgusunda sorumluluk kavramı örgüt liderinin çalışanların görevlerine ilişkin sonuç ve çıktılar üzerinden hesap sorabilmesini vurgulamaktadır. Sorumluluk, bir kişinin kendisine verilen görevleri yerine getirme yükümlülüğü olarak tanımlanır. Bir çalışanın örgütsel aktiviteleri ve görevleri yerine getirmesi sorumluluğudur (Cevahir, 2004). Çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilerek sorumluluk verildikçe, örgüte sağladıkları katkıları fark ederek motive olduklarını ve yeni sorumluluklar almak için heveslendiklerini belirten çalışmalar bulunmaktadır (Konan ve Çelik, 2018). Çalışanların kararlarına değer verilmesi ve eğitimlerle gelişim süreçlerinin desteklenmesi, çalışanlar için önemli motivasyon kaynaklarıdır.

Çağımızda yaşanan hızlı gelişim ve gelişimlere uyum sağlamakta problemlili yaklaşımları olan klasik liderlik yaklaşımları güçlendirici liderlik olgusunun önemini daha da artırmaktadır. Coşkun (2019) geleneksel liderlik stilleri ile güçlendirici liderlik yaklaşımı arasındaki farkları şu şekilde açıklamıştır:

- ✓ Geleneksel lider yalnızca bir tane doğru yol olduğunu savunurken güçlendirici lider problemleri çözmek için sürekli daha verimli çözümler arar.
- ✓ Geleneksel lider örgüt üyelerine ne yapmaları gerekenleri talimat olarak verir, güçlendirici lider örgüt üyelerini sorumluluk alma konusunda teşvik eder.
- ✓ Geleneksel liderler örgüt başarısını kendisi ile ilişkilendirir, güçlendirici lider güven vererek yardımcı olur.
- ✓ Geleneksel lider yönetimsel gücü ayrıcalık olarak görerek bu gücü paylaşmak istemez, güçlendirici lider yetki devri ile örgüt üyelerine sorumluluk verir ayrıca yardımcı olur.
- ✓ Geleneksel lider yönetim ekibini kapalı tutarak diğer birimlerden koruma eğilimindedir, güçlendirici lider örgüt üyelerinin gelişimi için kaynak, ortam ve imkan sağlar ayrıca yönetim birimi ile diğer birimler etkin bir iletişim kurabilir.

Liderlik kavramı tüm örgütler için önemli olduğu gibi toplumların geleceklerini şekillendirecek bireylerin yetiştirildiği kurumlar olan okullar için de oldukça önemlidir. Okullar sosyal problemlere uzun vadeli çözümlerin üretildiği ve çağdaş bireylerin topluma kazandırılması gibi son derece önemli hedefleri bulunmaktadır, okulları başarılı olmaları okul müdürlerinin yönetim başarısı ile yakından ilişkilidir (Avcı, 2015). Buluç (2009) öğretmen performansını ve örgütsel bağlılığını etkileyen unsurların araştırılarak çözümler üretilmesinin önemine dikkat çekmektedir. Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okul öncesi öğretmenlerinin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına ilişkin tutumları nasıldır?
2. Okul öncesi öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına ilişkin tutumları cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılaşma göstermekte midir?
3. Okul öncesi öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına ilişkin tutumları eğitim

- seviyesi değişkenine bağlı olarak farklılaşma göstermekte midir?
- Okul öncesi öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına ilişkin tutumları medeni durum değişkenine bağlı olarak farklılaşma göstermekte midir?
 - Okul öncesi öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına ilişkin tutumları mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak farklılaşma göstermekte midir?
 - Okul öncesi öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına ilişkin tutumları yaş değişkenine bağlı olarak farklılaşma göstermekte midir?

Bu kapsamda gerçekleştirilecek olan araştırmadan elde edilen sonuçlar öğretmenlerin okul müdürlerini liderlik anlayışı özelinde güçlendirici liderlik yeterliliklerine ve güçlendirici liderlik kavramının alt boyutlarına ilişkin bilgiler sunacaktır. Okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine ilişkin eksik ve engellerin belirlenerek çözüm üretilmesine ayrıca uygulayıcıların bu konuda ne gibi tedbirler alabileceğine dair literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma öğretmen algılarına göre okul öncesi eğitim kurumu müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerinin incelenmesi amacı ile nicel araştırma deseninde ve betimsel tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Betimsel tarama modelinde araştırmaya katılımların bir olay veya fenomen ile ilgili görüşlerinin veya tutumlarının incelenerek var olan durumun ortaya çıkarılarak betimlenmeye çalışılır (Karakaya, Ankara).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılı içinde Ankara ili Çankaya ilçesinde resmi okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenen 172 okul öncesi öğretmeninden oluşturulmuştur. Katılımcıların demografik dağılımına ilişkin veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Örneklemeye Dair Demografik Veriler

Demografik Özellik	Değişken	f	%
Cinsiyet	Kadın	151	73,7
	Erkek	54	26,3
Medeni Durum	Evli	179	87,3
	Bekar	26	12,7
Öğrenim Durumu	Lisans	161	78,5
	Yüksek Lisans	44	21,5
Mesleki Kıdem (Yıl)	6-10	6	2,9
	11-15	82	40,0
	16-20	52	25,4
	21 ve üzeri	65	31,7
Yaş	31-35	16	7,8
	36-40	58	28,3
	41-45	84	41,0
	46 ve üzeri	47	22,9
Toplam		205	100,0

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak gerekli izinler alınmak suretiyle Konczak, Stelly ve Trusty (2000) tarafından geliştirilmiş, Konan ve Çelik (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan “Güçlendirici Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçe’ye uyarlanmış olan güçlendirici liderlik ölçeği 17 maddeden ve 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin yetki verme alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ,76, sorumluluk alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ,82 ve destekleme alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ,80 olduğu belirtilmiştir. Üç faktörlü modelin uyum indeksleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Güçlendirici Liderlik Ölçeği Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçek Uyum Katsayısı
RMSEA	≤ ,80	,054
Ki-Kare / SD	≤ 2-5	2,54
SRMR	≤ ,10	,032
CFI	≥ ,90	,95
NNFI	≥ ,90	,92
GFI	≥ ,90	,98

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmanın veri toplama aşaması yüz yüze ve çevrimiçi veri toplama araçları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan toplanan veriler kontrol edilmiş eksik veya hatalı işaretlemelerin bulunduğu katılımcılara ait veriler analiz aşamasında kullanılmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden toplanan verilerde nicel analiz yöntemlerinde kullanabilmek amacı ile kodlama işlemi gerçekleştirilmiştir ve analizler SPSS paket programı kullanılarak yapılmıştır. Veri setinin dağılımı alt boyutlar açısından incelendiğinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım ile uyumlu olduğu görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin veriler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Veri Setine Ait Dağılımına İlişkin Veriler

Alt Boyut	Çarpıklık	Basıklık
Yetki Verme	-1,017	,689
Sorumluluk	-,522	-,093
Destekleme	-,881	-,077
Ölçek Geneli	-,738	-,112

Tabachnick ve Fidel (2013) mutlak çarpıklık ve basıklık istatistiklerinin 1,5' ten küçük olması halinde veri setinin dağılımı standart normal ile uyumlu olduğunu belirtmişlerdir. Tablo 3'e göre veri setinin standart normal ile uyumlu olduğu görülmektedir. Analiz sürecinde varyansların homojenliği varsayımı dikkate alınarak iki grupta demografik değişken grupları arasındaki farklılaşma t-Testi ve Mann Whitney-U testi ile, üç ve daha fazla gruptan meydana gelen demografik değişken grupları arasındaki farklılaşma tek yönlü varyans analizi ve Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir.

BULGULAR

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Yeterliliklerine İlişkin Algılarına Dair Bulgular

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilini incelemek için gerçekleştirilen analiz sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Yeterliliklerine Yönelik Algıları

Boyut	\bar{x}	SS
Yetki Verme	3,823	,894
Sorumluluk	4,067	,659
Destekleme	3,541	1,074
Güçlendirici Liderlik	3,684	,809

Tablo 4'e göre öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine ilişkin ölçek geneli aritmetik ortalaması $\bar{x} = 3,684$, yetki verme alt boyutu için aritmetik ortalamasının $\bar{x} = 3,823$, sorumluluk alt boyutu için aritmetik ortalamasının $\bar{x} = 4,067$ ve destekleme alt boyutu için aritmetik ortalamasının $\bar{x} = 3,541$ olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürleri yüksek düzeyde güçlendirici liderlik yeterliliklerine sahip olduğu algısına sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Yeterliliklerine Yönelik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin, okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine dair algılarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile yapılan t-Testinin sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stiline ilişkin algıları arasında cinsiyet değişkenine bağlı farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan t-Testi sonuçları

	Grup	N	\bar{x}	SS	Sh	T Testi		
						t	df	p
Yetki Verme	Kadın	151	3,75	,912	,074	-2,075	203	,039*
	Erkek	54	4,04	,810	,110			
Sorumluluk	Kadın	151	4,07	,637	,052	,059	203	,953
	Erkek	54	4,06	,722	,098			
Destekleme	Kadın	151	3,49	1,085	,088	-1,137	203	,257
	Erkek	54	3,68	1,039	,141			
Güçlendirici Liderlik	Kadın	151	3,63	,822	,067	-1,367	203	,173
	Erkek	54	3,81	,765	,104			

Tablo 5'e göre katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine ilişkin algıları cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılaşma göstermemektedir ($p > ,05$). Yetki verme alt boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır ($p < ,05$).

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Yeterliliklerine Yönelik Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin, okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine dair algılarının öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile yapılan t-Testinin sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stiline ilişkin algıları arasında öğrenim durumu değişkenine bağlı farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan t-Testi sonuçları

	Grup	N	\bar{x}	SS	Sh	T Testi		
						t	df	p
Yetki Verme	Lisans	161	3,75	,912	,074	-2,075	203	,039*
	Yüksek Lisans	44	4,04	,810	,110			
Sorumluluk	Lisans	161	4,07	,637	,052	,059	203	,953
	Yüksek Lisans	44	4,06	,722	,098			
Destekleme	Lisans	161	3,49	1,085	,088	-1,137	203	,257
	Yüksek Lisans	44	3,68	1,039	,141			
Güçlendirici Liderlik	Lisans	161	3,63	,822	,067	-1,367	203	,173
	Yüksek Lisans	44	3,81	,765	,104			

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine ilişkin algıları öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılaşma göstermemektedir ($p > ,05$). Yetki verme alt boyutunda yüksek lisans düzeyinde öğrenim görmüş olan öğretmenlerin lisans seviyesinde öğrenim görmüş öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır ($p < ,05$).

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Yeterliliklerine Yönelik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin, okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine dair algılarının medeni durumu değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile yapılan t-Testinin sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stiline ilişkin algıları arasında öğrenim durumu değişkenine bağlı farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan t-Testi sonuçları

	Grup	N	\bar{x}	SS	Sh	T Testi		
						t	df	p
Yetki Verme	Evli	179	3,84	,861	,064	,635	203	,526
	Bekar	26	3,72	1,106	,217			
Sorumluluk	Evli	179	4,08	,661	,049	,769	203	,443
	Bekar	26	3,97	,646	,127			
Destekleme	Evli	179	3,56	1,055	,079	,604	203	,547
	Bekar	26	3,42	1,209	,237			
Güçlendirici Liderlik	Evli	179	3,70	,792	,059	,760	203	,448
	Bekar	26	3,57	,932	,183			

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine ilişkin algıları medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılaşma göstermemektedir ($p > ,05$).

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Yeterliliklerine Yönelik Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin, okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine dair algılarının mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile yapılan Kruskal-Wallis testine ait sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 8. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stiline ilişkin algıları arasında mesleki kıdem değişkenine bağlı farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçları

f, \bar{x} ve SS değerleri					Kruskal Wallis Sonuçları		
Puan	Mesleki Kıdem Grupları (Yıl)	N	\bar{x}	SS	X^2	p	Fark
Yetki Verme	1. 6-10	6	4,223	,455	32,791	< ,001	1>2
	2. 11-15	82	3,447	,901			3>2
	3. 16-20	52	4,243	,638			4>2

	4. 21 ve üzeri	65	3,924	,910			
Sorumluluk	1. 6-10	6	4,110	,170	2,959	,398	-
	2. 11-15	82	4,065	,630			
	3. 16-20	52	3,949	,722			
	4. 21 ve üzeri	65	4,160	,665			
Destekleme	1. 6-10	6	4,030	,093	27,637	< ,001	1>2
	2. 11-15	82	3,128	1,039			3>2
	3. 16-20	52	3,944	,714			4>2
	4. 21 ve üzeri	65	3,695	1,227			
Güçlendirici Liderlik	1. 6-10	6	4,080	,155	27,216	< ,001	1>2
	2. 11-15	82	3,350	,772			3>2
	3. 16-20	52	3,998	,547			4>2
	4. 21 ve üzeri	65	3,817	,915			

Tablo 8’de verilen bulgulara göre mesleki kıdem değişkeni öğretmenlerin müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına yönelik algılarında anlamlı farklılaşmaya neden olmaktadır ($p < ,001$). Ayrıca mesleki kıdem grupları arasında “yetki verme” ve “destekleme” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma bulunmaktadır ($p < ,001$). Gruplar arası farklılaşmaların incelenmesi amacıyla yapılan Games-Howell Post-Hoc testinin sonuçlarına göre ölçek genelinde okul müdürlerinin güçlendirici liderlik ve destekleme alt boyutuna ilişkin yeterliliklerine yönelik algıları, 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir ($p < ,001$). 16-20 yıl aralığında mesleki kıdemde olan öğretmenlere göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterlilikleri 11-15 yıl mesleki kıdemde olan öğretmenlerden daha yüksektir ($p < ,001$). Ayrıca 21 yıl ve daha fazla süredir öğretmenlik yapmakta olan katılımcılara göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterlilikleri 11-15 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir ($p < ,001$).

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Yeterliliklerine Yönelik Algılarının Yaş Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin, okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine dair algılarının yaş değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile yapılan varyans analizinin sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 9. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stiline ilişkin algıları arasında yaş değişkenine bağlı farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan varyans analizi sonuçları

f, \bar{x} ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	df	KO	F	p	Fark
Yetki Verme	1. 31-35	16	3,458	1,116	G. Arası	5,686	3	1,895	2,423	,067	-
	2. 36-40	58	3,690	,922	G. İçi	157,234	201	,782			
	3. 41- 45	84	3,857	,826	Toplam	162,92	204	2,677			
	4. 46 ve üzeri	47	4,050	,854							
Sorumluluk	1. 31-35	16	4,166	,344	G. Arası	2,917	3	,972	2,283	,080	-
	2. 36-40	58	3,654	,654	G. İçi	85,582	201	,426			
	3. 41- 45	84	4,016	,732	Toplam	88,499	204	1,398			
	4. 46 ve üzeri	47	4,263	,569							
Destekleme	1. 31-35	16	2,955	1,403	G. Arası	12,093	3	4,031	3,632	,014	4 > 1
	2. 36-40	58	3,423	,955	G. İçi	223,100	201	1,110			
	3. 41- 45	84	3,539	1,016	Toplam	235,193	204	5,141			
	4. 46 ve üzeri	47	3,892	1,103							
Güçlendirici Liderlik	1. 31-35	16	3,257	1,066	G. Arası	8,012	3	2,671	4,274	,006	4 > 1
	2. 36-40	58	3,564	,738	G. İçi	125,610	201	,625			4 > 2
	3. 41- 45	84	3,679	,745	Toplam	133,622	204	3,296			
	4. 46 ve üzeri	47	3,985	,828							

Tablo 9’da verilen bulgulara göre yaş değişkeni öğretmenlerin müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına yönelik algılarında anlamlı farklılaşmaya neden olmaktadır ($p < ,05$). Ayrıca yaş grupları arasında “destekleme” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma bulunmaktadır ($p < ,05$). Gruplar arası farklılaşmaların incelenmesi amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testinin sonuçlarına göre ölçek genelinde 46 ve üzeri yaşında olan öğretmenlere ($\bar{x} = 3,985$, $SS = ,828$) göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterlilikleri 31-35 yaşında olan öğretmenlerden ($\bar{x} = 3,257$, $SS = 1,066$) ve 36-40 yaşında olan öğretmenlerden ($\bar{x} = 3,564$, $SS = ,738$) daha yüksektir ($p < ,05$). Ayrıca destekleme alt boyutunda 46 ve üzeri yaşında olan öğretmenlere ait ortalama puanlar ($\bar{x} = 3,892$, $SS = 1,103$) 31-35 yaşında olan öğretmenlerden ($\bar{x} = 2,955$, $SS = 1,403$) daha yüksektir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinden toplanan veriler incelendiğinde okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri güçlendirici liderlik kavramının en fazla sorumluluk ($\bar{x} = 4,067$) alt boyutunda sonrasında yetki verme ($\bar{x} = 3,823$) ve son olarak destekleme ($\bar{x} = 3,541$) alt boyutunda yeterliliğe sahip oldukları görülmüştür. Bu çalışmadan elde edilen okul müdürlerinin yüksek düzey güçlendirici liderlik algıları Bayın (2021)'in bulguları ile örtüşmektedir, fakat Bayın (2021)'a göre okul müdürleri en fazla yetki verme alt boyutunda daha sonra destekleme alt boyutunda en az ise sorumluluk alt boyutunda davranış sergiledikleri görülmüştür. Koçak ve Burgaz (2017)'in gerçekleştirdikleri çalışmaya göre öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen bulguların literatürdeki araştırmaların bulguları ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterlilik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür fakat yetki verme alt boyutunda erkek öğretmen algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre okul müdürlerinin erkek öğretmenlere daha fazla yetki devri yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Bayın (2021)'in çalışmasında elde ettiği bulgulara göre cinsiyet değişkeni öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır. Konan ve Çelik (2018) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha olumlu algıya sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Koçak ve Burgaz (2017)'da benzer şekilde okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine ilişkin algının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Çalışmadan elde edilen bulguların bu araştırmaların sonuçları ile paralellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Aras (2013)'in yaptığı çalışmanın bulgularına göre ise kadınların güçlendirici liderlik algı düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür ve bu çalışmadan elde edilen bulgular ile farklılaşmaktadır. Fakat Aras (2013)'in çalışması farklı bir sektöre yönelik olması öğretmen görüşlerine göre farklılaşmasının normal olduğu düşünülebilir.

Çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine bağlı farklılaşma göstermedi fakat yetki verme alt boyutunda yüksek lisans düzeyinde öğrenime sahip olan öğretmen algılarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre okul müdürlerinin yetki devri yapmada yüksek lisans öğretmenlerini tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bayın (2021)'a göre öğretmenlerin en son mezun oldukları öğrenim kurumunun okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına yönelik algılarında anlamlı farklılaşmaya neden olmamaktadır.

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterlilikleri mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca yetki verme ve destekleme alt boyutlarında da mesleki kıdem değişkenine bağlı anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. 11-15 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik algıları diğer kıdemlerde yer alan öğretmenlerden daha düşük düzeydedir. 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip okul öncesi öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik ve alt boyutlardan yetki verme ve destekleme alt boyutlarında orta düzeyde olduğu diğer tüm mesleki kıdem gruplarında ise yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgulara dayalı olarak mesleki kıdem süresi az olan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin rolleri üstlenmede ve okul müdürleri ile daha az sosyalleşmeleri ile açıklanabilir. Bayın (2021)'in öğretmenler ile gerçekleştirdiği çalışmanın bulguları da çalışmadan elde edilen bulgular ile örtüşmektedir. Koçak ve Burgaz (2017)'in çalışmalarından elde ettikleri bulgulara göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin destekleme alt boyutunda yüksek kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha düşük düzeydedir. Fakat Konan ve Çelik (2018)'e göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik davranışlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

Çalışmaya katılan öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterlilikleri ile destekleme alt boyutunda yaş faktörünün anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre 46 ve üzerinde olan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin destekleme davranışları göstermeleri ve güçlendirici liderlik yeterlilik düzeyleri daha yüksektir. Mesleki kıdem değişkeni ile benzer şekilde genç yaşta olan veya mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha yaşlı öğretmenlerden daha az destekleme davranışları gördükleri sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterliliklerine ilişkin algılarının medeni durum değişkenine bağlı anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı görülmüştür.

Çalışmadan elde edilen bulgu ve sonuçlar kapsamında araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır;

- ✓ Okul öncesi eğitim kurumu müdürlerinin güçlendirici liderlik yeterlilik ve davranışlarına yönelik nitel yöntem ile araştırmalar yapılması probleme derinlemesine bir bakış açısı sağlayabilir.
- ✓ Güçlendirici liderlik yeterliliklerine ilişkin geliştirilmiş farklı veri toplama araçlarının kullanıldığı araştırmalar faydalı olabilir.
- ✓ Benzer araştırmaların daha geniş evren ve örneklemeler ile yapılması güçlendirici liderliğe ilişkin farklı sonuçlar ortaya koymak adına önemlidir.
- ✓ Güçlendirici liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık, öğretmen motivasyonu ve okul iklimi gibi kavramların arasındaki ilişkilerin incelenmesi önemli bulgular elde etmeyi sağlayabilir.
- ✓ Okul müdürlerini güçlendirici liderlik modeli hakkında farkındalıklarının artırılması, bilgi düzeylerinin geliştirilmesi ve benimsemeleri için yapılacak hizmet içi eğitim etkinlikleri faydalı olabilir.
- ✓ Eğitim fakültelerinde ve eğitim alını yüksek lisans programlarında güçlendirici liderlik modeline dair içeriklerin yer alması faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

Akan, D. ve Yalçın, S. (2015). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 6 (11), 123-150.

Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2014). Okul müdürleri liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi(OMLSÖ). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 392-415.

Aras, G. (2013). Personel güçlendirme yönetiminde güçlendirici liderlik davranışları uygulaması: Kemer bölgesi beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arnold, J., Arad, S., Rhoades, J. A. ve Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (3), 249-269.

Avcı, A. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12-2(24), 161-189.

Aydemir, S. (2014). Milli eğitim bakanlığına bağlı çalışan rehber öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik tarzını algılamaları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Aydın, M. (2010). Eğitim yönetimi (9. Baskı b.). Ankara: Hatiboğlu Yayınları.

Bayın, M. A. (2021). Okul Müdürlerinin Güçlendirici Liderlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefeti Arasındaki İlişki . Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.

Buluç, B. (2010). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 34(152), 71-86.

Cemaloğlu, N. (2007). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.

Cevahir, H. (2004). Güçlendirici liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.

Coşkun, M. (2019). Liderlik tiplerinin örgütsel muhalefet üzerindeki etkileri: tekstil sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Düzce: Düzce Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demir Balcı, T. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerin liderlik stili ile okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , İstanbul.

Eren, E. (2009). Yönetim ve organizasyon: Çağdaş ve küresel yaklaşımlar (9. Baskı b.). İstanbul:: Beta Yayıncılık.

Güçlü, N., Kalkan, F. ve Dağlı, E. (2017). Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 37(1).

Karakaya, İ. (Ankara). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. A. Tanrıoğen içinde, Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Anı Yayıncılık.

Kılınc, T. (1995). Durumsal liderlik anlayışında gelişmeler. Liderliğe ikameler yaklaşımı (Substitutes for leadership). İÜ İşletme Fakültesi Dergisi, 24(1), 59-76.

Kırmaz, B. (2010). Bilgi Çağı Lideri. Ankara Barosu Dergisi, 68 (3), 207-222.

Koçak, S. ve Burgaz, B. (2017). Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Sözleşme Üzerinde Güçlendirici Liderlik Davranışlarının Rolü. Education and Science, 41, 351-369.

Koçdemir, Y. (2022). Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin incelenmesi. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Konan, N. ve Çelik, O. T. (2018). Güçlendirici Liderlik Ölçeğinin Eğitim Örgütleri İçin Türkçe'ye Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. Kastamonu Education Journal, 26 (4), 1043-1054.

Konczak, L. J., Stelly, D. J. ve Trusty, M. L. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. Educational and Psychological Measurement, 60 (2), 301-313.

Memişoğlu, S. P. (2006). Lise müdürlerinin liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen görüşleri. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(1), 179-189.

Özgenel, M. ve Aktaş, A. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 3(2), 1-18.

Pearce, C., Conger, J. A. ve Locke, E. A. (2008). Shared leadership theory. The Leadership Quarterly, 19 (5), 622-628.

Pektaş, H. M. (2019). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik tarzı ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Sonel, Z. (2019). Eğitim yöneticilerinin liderlik stillerinin düşünme stilleri ve bazı değişkenler Eğitim yöneticilerinin liderlik stillerinin düşünme stilleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Şahin, S. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri (İzmir İli Örneği). (49, Dü.) Eğitim ve Bilim, 30(135), 39.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6. Baskı b.). Boston: MS:Pearson.

Tiganj, M. (2019). Yüksek Lisans Tezi. Kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişki ve bu ilişkide güçlendirici liderlik teorisinin rolü: Sağlık sektöründe uygulama. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.