

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PERCEPTIONS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO TEACHER PERCEPTIONS


Mustafa SAĞDIÇ¹

Researcher, Primary School of Darıca Faik Şahenk, Türkiye

Abstract

The purpose of this research is to examine the transformational leadership behaviors of school administrators in the education sector and to determine how they are perceived by teachers. The research population consists of the administrators of primary schools operating in Kocaeli Province Darıca District in 2023. The sample of the study consisted of 220 teachers who agreed to participate in the study on a voluntary basis. Normality test (Kolomogorov Smirnov), descriptive statistics (Frequency analysis, descriptive statistics), independent group comparison (Independent sample t-test, One-Way ANOVA), pearson correlation analysis and reliability analysis (Cronbach's alpha) were used in the analysis of data in the study. The research revealed that school administrators show transformational leadership roles and behaviors. It can be said that the majority of school administrators have sufficient knowledge and equipment to ideally realize the transformation.

Key words: Leadership, Transformational Leadership, Construction, Construction Manager.

 <http://dx.doi.org/10.47832/2757-5403.20.29>

¹  mustafa_sagdic@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0005-5715-9156>

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL YÖNETİCİLERİNİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ALGILARI

Mustafa SAĞDIÇ

Researcher, Darıca Faik Şahenk İlkokulu, Türkiye

Öz

Bu araştırmanın amacı, eğitim sektöründe okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının incelenmesi ve öğretmenler tarafından nasıl algılandığının belirlenmesidir. Araştırma evrenini, 2023 yılında Kocaeli İli Darıca İlçesinde faaliyette olan ilkokulların yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise gönüllülük esasına göre araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 220 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada verilerin analizinde, normallik testi (Kolomogorov Smirnov), tanımlayıcı istatistikler (Frekans analizi, betimsel istatistikler), bağımsız grup karşılaştırması (Bağımsız örneklem t testi, One-Way ANOVA), pearson korelasyon analizi ve güvenilirlik analizi (Cronbach's alpha) kullanılmıştır. Araştırma, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik rol ve davranışları gösterdiklerini ortaya koymuştur. Okul yöneticilerinin büyük çoğunluğunun ideal anlamda dönüşümü gerçekleştirebilecek yeterli bilgi ve donanımına sahip oldukları söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Okul, Okul Müdürü, Öğretmen.

1. Giriş

Liderlikle ilgili günümüze kadar çok farklı yaklaşım geliştirilmiştir. Özellikle 80'li yıllardan itibaren hızını daha da arttıran sosyo-ekonomik, kültürel ve teknolojik değişimler; beraberinde örgütlerin ve çalışanların rolleri ve onlara uygulanan liderlik tarzlarının da değişmesine yol açmıştır. Liderliğin yanından iletişimde büyük bir payı vardır. Bu bağlamda okuyucuya duygu ve düşüncelerimizi fikirlerimizden ve edindiğimiz bilgiler doğrultusunda etkili ve doğru bir şekilde aktarabilmektir (Türk, 2017: 786).

Örgütlerde gerçekleşen bu değişim, eğitim kurumlarını da etkilemiştir. Özellikle okullar öğrencilere gerekli bilgi ve becerileri kazandırırken, değişen dünyayı da göz önünde bulundurarak sürekli gelişim ve değişim sağlamalıdır (Zengin ve Gündüz, 2018). Bu da örgütlerin ve bu bağlamda okulların toplumun her kesiminde meydana gelen hızlı değişime ve dönüşümlere zamanında ayak uydurabilmesi için çalışanların değişim ve dönüşümün temel ögesi olabilmelerine imkân sağlayan bir liderlik yaklaşımını zorunlu kılmıştır.

Yaşanan hızlı değişikliklere klasik liderlik yaklaşımıyla ayak uydurmak imkânsız hale gelmiştir. Bunun için çalışanların değişim ve dönüşümün temel ögesi olmalarına imkân sağlayan "Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı" bu bağlamda örgütler ve yönetimlerine önemli bir fırsat sağlamıştır. Günümüzde yaşanan hızlı değişime en iyi dönüşümcü liderlik anlayışına

sahip liderlerin uyum sağlayabileceği düşünülmektedir. Çünkü dönüşümcü liderlik hızlı değişime ayak uydurup değişim ihtiyaçlarını yerine getiren bir liderlik şeklidir (Çelik, 2015).

Dönüşümcü liderlik, bir grupta vizyon ve misyon oluşturarak kendi ihtiyaç ve kazançlarından çok, grubun ihtiyaç ve kazançlarını göz önünde bulunduran, grubunun ihtiyaçlarının ve isteklerinin farkına vararak bunları bir güdüleme yöntemi olarak kullanan ve grubunun harekete geçmesini sağlayan bir liderlik davranış şeklidir (Karip, 1998). Dönüşümcü liderlik teorisinde lider, takipçilerinin inanç sistemini ve gereksinimlerini, organizasyonun çıkarlarıyla uzlaşacak şekilde güncellemeye çalışır (Luthans, 1995). Dönüşümcü lider, bulunduğu örgütteki çalışanların değerlerini etkileyerek örgütün ortak hedeflerini benimsemelerini ve bu hedefler doğrultusunda istekli olarak çalışmalarını sağlayarak verimli öğrenme çevresi yaratır (Şen ve Yaşloğlu, 2010). Bu nedenle, okullarda öğrenen bir ortam oluşturmak için dönüşümcü bir lidere ihtiyaç vardır.

Akademik çalışmalar örgütlerin başarısında ve değişiminde etkili olan liderlik türleri hakkında önemli bilgi ve sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu çalışmalar ışığında kurumlardaki değişimi sağlayacak en uygun liderlik türü olarak dönüşümcü liderliğin incelenmesi önem kazanmaktadır. Çalışmanın genel amacını, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının incelenmesi ve öğretmenler tarafından nasıl algılandığının belirlenmesi oluşturmaktadır. Bu çalışmayla okul yöneticileri, kurumlarını kaliteli ve verimli bir şekilde öğrenen okullara dönüştürebilmeleri için sergilemeleri gereken dönüşümcü liderlik davranışları ile ilgili aydınlatıcı fikirlere sahip olacakları düşünülmektedir.

2. Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tanımlayıcı araştırma metodu ile yapılmıştır. Tanımlayıcı araştırma, bir problem ile ilgili durumları, geçmiş veya mevcut olayları, kavramları, ilişkileri açıklamaya çalışan bir araştırma modelidir (Karasar, 1995). Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket uygulaması belirlenen okul yöneticisi ve öğretmenlerine Google Forms aracılığıyla online olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen hipotez “Öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri ile algıladıkları dönüşümcü liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindedir.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Kocaeli İli Darıca İlçesinde faaliyette olan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı İlkokulların yöneticisi ve öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma evreninin geniş olmasından dolayı, belirlenen evren üzerinden örneklem alma yoluna gidilerek rastgele örneklem seçim tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemine ise gönüllülük esasına göre araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 220 öğretmen oluşturmuştur.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama araçları olarak; ilk bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan 7 soruluk kişisel sorular formu, ikinci bölümünde ise Dönüşümcü Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Podsakoff'un dönüştürücü liderliği ölçmek için geliştirdiği ve İşcan (2002) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılarak Türkçeye uyarlanmış bir ölçektir. 1- Kesinlikle katılmıyorum-dan 5- Kesinlikle katılıyorum-a göre 5'li likert tipinde puanlanmış ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Çalışmada istatistiksel programlardan olan SPSS v26.0 paket programı kullanılmıştır. Bu çerçevede kullanılan testler:

- Normallik Testi (Kolomogorov Smirnov),
- Tanımlayıcı İstatistikler (Frekans Analizi, Betimsel İstatistikler),
- Bağımsız Grup Karşılaştırması (Bağımsız Örneklem T Testi, One-Way ANOVA),
- Güvenilirlik Analizi (Cronbach's Alpha) (Özdamar, K. 2015).

Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, minimum, maksimum gibi tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmıştır. Verilerin analizinde normallik dağılım testlerinden Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmış olup analiz sonucunda normallik varsayımları sağlandığından parametrik testlerden faydalanılmıştır. Bağımsız 2 grubun ortalamaları karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t testi, 2'den fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında One-way ANOVA testi sonucu kullanılmıştır. ANOVA testi için varyans homojenliği için Levene testi ve grup farklılıkları için ise varyans homojenliği sağlanıyorsa ($p \geq 0.05$) Tukey HSD ve LSD, varyans homojenliği sağlanmıyor ise ($p < 0.05$) Tamhane çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Ölçeklerin ilişki analizinde Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach's alpha katsayısı kullanılmıştır. Tüm test sonuçları 0.05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin dağılımlarına ilişkin sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Sosyo-demografik Özelliklerin Dağılımı

		n	%
Cinsiyet (n=220)	Kadın	114	51,8
	Erkek	106	48,2
Yaş (n=220)	18-25 arası	37	16,8
	26-30 arası	35	15,9
	31-35 arası	48	21,8
	36-40 arası	57	25,9
	41 ve üzeri	43	19,5
Medeni durum (n=220)	Evli	103	46,8
	Bekar	117	53,2
Eğitim durumu (n=220)	Ön lisans	60	27,3
	Lisans	58	26,4
	Yüksek lisans	40	18,2
	Doktora	62	28,2
Aylık gelir (n=220)	Çok düşük	14	6,3
	Düşük	60	27,3
	Orta	68	30,9
	Yüksek	78	35,5
Okuldaki çalışma süresi (n=220)	0-1 yıl	16	7,3
	2-5 yıl	75	34,1
	6-10 yıl	70	31,8
	11-15 yıl	32	14,5
	16 yıl ve üzeri	27	12,3
Meslekteki çalışma süresi (n=220)	0-1 yıl	50	22,7
	2-5 yıl	46	21,0
	6-10 yıl	43	19,5
	11-15 yıl	38	17,3
	16 yıl ve üzeri	43	19,5

Araştırmada öğretmenlerin %51,8'inin kadın, %48,2'sinin erkek olduğu; %16,8'inin 18-25 yaş, %15,9'unun 26-30 yaş, %21,8'inin 31-35 yaş, %25,9'unun 36-40 yaş arasında ve %19,5'inin 41 yaş ve üzerinde olduğu; %46,8'inin evli, %53,2'sinin bekar olduğu; %27,3'ünün ön lisans, %26,4'ünün lisans, %18,2'sinin yüksek lisans ve %28,2'sinin doktora düzeyinde eğitilmiş olduğu; %6,3'ünün aylık gelirinin çok düşük, %27,3'ünün gelirinin düşük, %30,9'unun gelirinin orta ve %35,5'inin aylık gelirinin yüksek olduğu; %7,3'ünün okuldaki çalışma süresinin 0-1 yıl arasında, %34,1'inin 2-5 yıl, %31,8'inin 6-10 yıl, %14,5'inin 11-15 yıl arasında ve %12,3'ünün 16 yıl ve üzerinde olduğu; %22,7'sinin meslekteki çalışma süresi 0-1 yıl arasında, %21'inin 2-5 yıl, %19,5'inin 6-10 yıl, %17,3'ünün 11-15 yıl arasında ve %19,5'inin ise 16 yıl ve üzerinde mesleki çalışma süresi olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

	N	\bar{X}	SS	Min	Maks.
Vizyon-İlham Sağlama ve Uyum Rol Modeli Olma	220	3,98	0,67	1	5
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	220	3,98	0,68	1	5
Entelektüel Teşvikte Bulunma	220	3,95	0,70	1	5
Bireysel İlgi Gösterme	220	3,91	0,73	1	5
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	220	3,93	0,74	1	5
Dönüşümcü Liderlik Algısı	220	3,96	0,63	1	5

Araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ölçek puanlarının tanımlayıcı istatistikleri değerlendirildiğinde;

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından vizyon-ilham sağlama ve uyum rol modeli olma ortalama puanı 3.98, grup amaçlarının kabulünü sağlama ortalama puanı 3.98, entelektüel teşvikte bulunma ortalama puanı 3.95, bireysel ilgi gösterme ortalama puanı 3.91, yüksek başarı beklentisine sahip olma ortalama puanı 3.93 ve genel ortalama puanı ise 3.96 olarak görülmektedir.

Tablo 3: Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçek Puanlarının Normallik Dağılımı Analizi

	Kolmogorov-Smirnov			Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
	Test istatistiği	Sd	p		
Vizyon-İlham Sağlama ve Uyum Rol Modeli Olma	,196	220	0,000	-0,789	-0,742
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	,222	220	0,000	-0,843	-0,447
Entelektüel Teşvikte Bulunma	,187	220	0,000	-0,764	-0,307
Bireysel İlgi Gösterme	,178	220	0,000	-0,762	-0,085
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	,176	220	0,000	-0,665	-0,398
Dönüşümcü Liderlik Algısı	,187	220	0,000	-0,693	-1,1079

Araştırmada hastane öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ölçeği puanlarına ait normallik dağılımı Kolmogorov Smirnov testi ile değerlendirildiğinde ortalama puanlar normal dağılım göstermemiştir ($p < 0.05$). Ancak puanların normal dağılım göstermemesine rağmen normal dağılımın diğer varsayımları olan basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında olması ve örneklem hacminin $n > 30$ ve üzerinde olduğundan ölçek puanlarına ait verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2020).

Tablo 4: Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçek Puanlarının Cinsiyet Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet				t	p
	Kadın		Erkek			
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Vizyon-İlham Sağlama ve Uyum Rol Modeli Olma	4,01	0,63	3,94	0,70	0,834	0,405
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	3,97	0,68	3,99	0,68	-0,202	0,840
Entelektüel Teşvikte Bulunma	3,97	0,69	3,94	0,71	0,349	0,727
Bireysel İlgi Gösterme	3,96	0,75	3,86	0,70	1,061	0,290
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	3,95	0,73	3,92	0,76	0,379	0,705
Dönüşümcü Liderlik Algısı	3,98	0,62	3,93	0,65	0,541	0,589

Bağımsız örneklem t testi, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanları cinsiyete göre bağımsız örneklem t testi ile değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0.05$).

Tablo 5: Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş grupları										F	p
	18-25 arası		26-30 arası		31-35 arası		36-40 arası		41 ve üzeri			
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Vizyon-İlham Sağlama ve Uyum Rol Modeli Olma	3,84	0,69	4,03	0,63	3,89	0,68	4,07	0,60	4,02	0,73	0,968	0,426
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	3,89	0,69	4,07	0,59	3,90	0,73	4,05	0,65	3,99	0,73	0,598	0,664
Entelektüel Teşvikte Bulunma	3,84	0,71	4,09	0,59	3,83	0,78	3,96	0,67	4,07	0,70	1,295	0,273
Bireysel İlgi Gösterme Yüksek Başarı	3,88	0,81	3,93	0,67	3,81	0,71	3,96	0,70	3,95	0,77	0,34	0,851
Beklentisine Sahip Olma	3,71	0,86	4,03	0,60	3,85	0,81	4,04	0,63	4,01	0,77	1,501	0,203
Dönüşümcü Liderlik Algısı	3,84	0,67	4,04	0,57	3,86	0,66	4,03	0,58	4,01	0,68	0,957	0,432

Tek Yönlü Varyans (One-Way ANOVA) Analizi Testi, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

Araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanları yaş gruplarına göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0.05$).

Tablo 6: Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni durum				t	p
	Evlü		Bekar			
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Vizyon-İlham Sağlama ve Uyum Rol Modeli Olma	3,95	0,66	4,00	0,67	-0,564	0,574
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	3,99	0,66	3,98	0,70	0,112	0,911
Entelektüel Teşvikte Bulunma	3,92	0,73	3,98	0,67	-0,618	0,537
Bireysel İlgi Gösterme	3,90	0,71	3,92	0,74	-0,248	0,805
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	3,88	0,74	3,98	0,74	-0,971	0,332
Dönüşümcü Liderlik Algısı	3,94	0,62	3,98	0,64	-0,482	0,630

Bağımsız örneklem t testi, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanları medeni duruma göre bağımsız örneklem t testi ile değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir (p>0.05).

Tablo 7: Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçek Puanlarının Eğitim Duruma Göre Karşılaştırılması

	Eğitim								F	p
	Ön lisans		Lisans		Yüksek lisans		Doktora			
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Vizyon-İlham Sağlama ve Uyum Rol Modeli Olma	3,01	0,30	4,05	0,28	4,49	0,15	4,51	0,16	507,023	<0,001***
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	3,00	0,36	4,09	0,31	4,46	0,18	4,52	0,20	363,096	<0,001***
Entelektüel Teşvikte Bulunma	3,02	0,43	3,97	0,38	4,52	0,23	4,48	0,23	242,520	<0,001***
Bireysel İlgi Gösterme	3,04	0,56	3,84	0,47	4,44	0,29	4,47	0,29	140,948	<0,001***
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	2,98	0,49	3,91	0,39	4,48	0,29	4,53	0,32	195,439	<0,001***
Dönüşümcü Liderlik Algısı	3,01	0,16	4,00	0,17	4,48	0,10	4,50	0,10	1515,077	<0,001***

Tek Yönlü Varyans (One-Way ANOVA) Analizi Testi, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanları eğitim durumuna göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından vizyon-ilham sağlama ve uyum rol modeli olma ortalama puanı öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(3, 216)= 507.023, p<0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin vizyon-ilham sağlama ve uyum rol modeli olma ortalama puanı ($\bar{X} = 3.01, SS: 0.30$) anlamlı olarak lisans, yüksek lisans ve doktor düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından düşük; doktora ($\bar{X} = 4.51, SS: 0.16$) ve yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin vizyon-ilham sağlama ve uyum rol modeli olma ortalama puanı ($\bar{X} = 4.49, SS: 0.15$) anlamlı olarak lisans ve ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından grup amaçlarının kabulünü sağlama ortalama puanı öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(3, 216)= 363.096, p<0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin grup amaçlarının kabulünü sağlama ortalama puanı ($\bar{X} = 3.00, SS: 0.36$) anlamlı olarak lisans, yüksek lisans ve doktor düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından düşük; doktora ($\bar{X} = 4.52, SS: 0.20$) ve yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin grup amaçlarının kabulünü sağlama ortalama puanı ($\bar{X} = 4.46, SS: 0.18$) anlamlı olarak lisans ve ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından entelektüel teşvikte bulunma ortalama puanı öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(3, 216)= 242.520, p<0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin entelektüel teşvikte bulunma ortalama puanı ($\bar{X} = 3.02, SS: 0.43$) anlamlı olarak lisans, yüksek lisans ve doktor düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından düşük; doktora ($\bar{X} = 4.48, SS: 0.23$) ve yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin entelektüel teşvikte bulunma ortalama puanı ($\bar{X} = 4.52, SS: 0.23$) anlamlı olarak lisans ve ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından bireysel ilgi gösterme ortalama puanı öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(3, 216)= 140.948, p<0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin bireysel ilgi gösterme ortalama puanı ($\bar{X} = 3.04, SS: 0.56$) anlamlı olarak lisans, yüksek lisans ve doktor düzeyinde eğitilmiş

öğretmenlerin ortalama puanından düşük; doktora ($\bar{X} = 4.47, SS: 0.29$) ve yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin bireysel ilgi gösterme ortalama puanı ($\bar{X} = 4.44, SS: 0.29$) anlamlı olarak lisans ve ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından yüksek başarı beklentisine sahip olma ortalama puanı öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(3, 216) = 195.439, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin yüksek başarı beklentisine sahip olma ortalama puanı ($\bar{X} = 2.98, SS: 0.49$) anlamlı olarak lisans, yüksek lisans ve doktor düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından düşük; doktora ($\bar{X} = 4.53, SS: 0.32$) ve yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin yüksek başarı beklentisine sahip olma ortalama puanı ($\bar{X} = 4.48, SS: 0.29$) anlamlı olarak lisans ve ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanı öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(3, 216) = 1515.077, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı olma ortalama puanı ($\bar{X} = 3.01, SS: 0.16$) anlamlı olarak lisans, yüksek lisans ve doktor düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından düşük; doktora ($\bar{X} = 4.50, SS: 0.10$) ve yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanı ($\bar{X} = 4.48, SS: 0.10$) anlamlı olarak lisans ve ön lisans düzeyinde eğitilmiş öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçek Puanlarının Aylık Gelir Duruma Göre Karşılaştırılması

	Aylık gelir								F	p
	Çok düşük		Düşük		Orta		Yüksek			
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Vizyon-İlham Sağlama ve Uyum Rol Modeli Olma	2,89	0,21	3,44	0,56	4,18	0,58	4,41	0,24	78,989	<0,001***
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	2,93	0,43	3,50	0,63	4,15	0,61	4,39	0,30	55,338	<0,001***
Entelektüel Teşvikte Bulunma	3,02	0,50	3,40	0,57	4,17	0,64	4,36	0,37	54,745	<0,001***
Bireysel İlgi Gösterme	3,07	0,47	3,31	0,68	4,15	0,58	4,31	0,45	50,371	<0,001***
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	3,00	0,45	3,37	0,66	4,10	0,65	4,39	0,43	49,960	<0,001***
Dönüşümcü Liderlik Algısı	2,96	0,14	3,42	0,49	4,15	0,55	4,38	0,25	86,472	<0,001***

Tek Yönlü Varyans (One-Way ANOVA) Analizi Testi, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanları aylık gelir durumuna göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından vizyon-ilham sağlama ve uyum rol modeli olma ortalama puanı öğretmenlerin aylık gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(2, 217)= 78.989, p<0.001). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir (p<0.05). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda aylık geliri çok düşük olan öğretmenlerin vizyon-ilham sağlama ve uyum rol modeli olma ortalama puanı ($\bar{X} = 2.89, SS: 0.21$) anlamlı olarak aylık geliri düşük, orta ve yüksek olan öğretmenlerin ortalama puanından düşük; aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin vizyon-ilham sağlama ve uyum rol modeli olma ortalama puanı ($\bar{X} = 4.41, SS: 0.24$) anlamlı olarak aylık geliri orta, düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; aylık geliri orta düzeyde olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.18, SS: 0.58$) anlamlı olarak aylık geliri düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek ve aylık geliri düşük olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 3.44, SS: 0.56$) anlamlı olarak geliri çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından grup amaçlarının kabulünü sağlama ortalama puanı öğretmenlerin aylık gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(2, 217)= 55.338, p<0.001). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile

değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda aylık geliri çok düşük olan öğretmenlerin grup amaçlarının kabulünü sağlama ortalama puanı ($\bar{X} = 2.93, SS: 0.43$) anlamlı olarak aylık geliri düşük, orta ve yüksek olan öğretmenlerin ortalama puanından düşük; aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin grup amaçlarının kabulünü sağlama ortalama puanı ($\bar{X} = 4.39, SS: 0.30$) anlamlı olarak aylık geliri orta, düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; aylık geliri orta düzeyde olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.15, SS: 0.61$) anlamlı olarak aylık geliri düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek ve aylık geliri düşük olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 3.50, SS: 0.63$) anlamlı olarak geliri çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından entelektüel teşvikte bulunma ortalama puanı öğretmenlerin aylık gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(2, 217) = 54.745, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda aylık geliri çok düşük olan öğretmenlerin entelektüel teşvikte bulunma ortalama puanı ($\bar{X} = 3.02, SS: 0.50$) anlamlı olarak aylık geliri düşük, orta ve yüksek olan öğretmenlerin ortalama puanından düşük; aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin entelektüel teşvikte bulunma ortalama puanı ($\bar{X} = 4.36, SS: 0.37$) anlamlı olarak aylık geliri orta, düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; aylık geliri orta düzeyde olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.17, SS: 0.64$) anlamlı olarak aylık geliri düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek ve aylık geliri düşük olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 3.40, SS: 0.57$) anlamlı olarak geliri çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından bireysel ilgi gösterme ortalama puanı öğretmenlerin aylık gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(2, 217) = 50.371, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda aylık geliri çok düşük olan öğretmenlerin bireysel ilgi gösterme ortalama puanı ($\bar{X} = 3.07, SS: 0.47$) anlamlı olarak aylık geliri düşük, orta ve yüksek olan öğretmenlerin ortalama puanından düşük; aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin bireysel ilgi gösterme ortalama puanı ($\bar{X} = 4.31, SS: 0.45$) anlamlı olarak aylık geliri orta, düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; aylık geliri orta düzeyde olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.15, SS: 0.58$) anlamlı olarak aylık geliri düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek ve aylık geliri düşük olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 3.31, SS: 0.68$) anlamlı olarak geliri çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından yüksek başarı beklentisine sahip olma ortalama puanı öğretmenlerin aylık gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(2, 217) = 49.960, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda aylık geliri çok düşük olan öğretmenlerin yüksek başarı beklentisine sahip olma ortalama puanı ($\bar{X} = 3.00, SS: 0.45$) anlamlı olarak aylık geliri düşük, orta ve yüksek olan öğretmenlerin ortalama puanından düşük; aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin yüksek başarı beklentisine sahip olma ortalama puanı ($\bar{X} = 4.39, SS: 0.43$) anlamlı olarak aylık geliri orta, düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; aylık geliri orta düzeyde olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.10, SS: 0.65$) anlamlı olarak aylık geliri düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek ve aylık geliri düşük olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 3.37, SS: 0.66$) anlamlı olarak geliri çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanı öğretmenlerin aylık gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(2, 217) = 86.472, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda aylık geliri çok düşük olan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanı ($\bar{X} = 2.96, SS: 0.14$) anlamlı olarak aylık geliri düşük, orta ve yüksek olan öğretmenlerin ortalama puanından düşük; aylık geliri yüksek olan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanı ($\bar{X} = 4.38, SS: 0.25$) anlamlı olarak aylık geliri orta, düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; aylık geliri orta düzeyde olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.15, SS: 0.55$) anlamlı olarak aylık geliri düşük ve çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek ve aylık geliri düşük olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 3.42, SS: 0.49$) anlamlı olarak geliri çok düşük olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçek Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

	Okulda çalışma süresi										F	p
	0-1 yıl		2-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16 yıl ve üzeri			
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Vizyon-İlham												
Sağlama ve Uyum Rol Modeli Olma	3,00	0,30	3,51	0,61	4,27	0,42	4,50	0,15	4,47	0,31	64,418	<0,001***
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama												
Entelektüel Teşvikte Bulunma	3,11	0,39	3,44	0,64	4,27	0,48	4,48	0,25	4,43	0,36	52,685	<0,001***
Bireysel İlgi Gösterme	3,06	0,61	3,45	0,66	4,14	0,57	4,53	0,33	4,33	0,41	38,136	<0,001***
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	3,06	0,41	3,43	0,66	4,22	0,55	4,49	0,33	4,46	0,53	43,692	<0,001***
Dönüşümcü Liderlik Algısı	3,06	0,14	3,47	0,54	4,24	0,39	4,50	0,10	4,46	0,31	80,461	<0,001***

Tek Yönlü Varyans (One-Way ANOVA) Analizi Testi, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanları aylık gelir durumuna göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde;

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından vizyon-ilham sağlama ve uyum rol modeli olma ortalama puanı öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F(4, 217)= 64.418, p<0.001). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir (p<0.05). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda 0-1 yıl arasında okulda çalışan öğretmenlerin vizyon-ilham sağlama ve uyum rol modeli olma ortalama puanı ($\bar{X} = 3.00, SS: 0.30$) anlamlı olarak okulda 2-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl arasında ve 16 yıl ve üzerinde çalışan

öğretmenlerin ortalama puanından düşük; okulda çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin vizyon-ilham sağlama ve uyum rol modeli olma ortalama puanı ($\bar{X} = 4.47, SS: 0.31$) anlamlı olarak okulda çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; okulda çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.50, SS: 0.15$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.27, SS: 0.42$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; çalışma süresi 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanı anlamlı olarak 0-1 yıl arasında çalışan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından grup amaçlarının kabulünü sağlama ortalama puanı öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(4, 217) = 60.215, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda 0-1 yıl arasında okulda çalışan öğretmenlerin grup amaçlarının kabulünü sağlama ortalama puanı ($\bar{X} = 3.10, SS: 0.37$) anlamlı olarak okulda 2-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl arasında ve 16 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin ortalama puanından düşük; okulda çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin grup amaçlarının kabulünü sağlama ortalama puanı ($\bar{X} = 4.55, SS: 0.29$) anlamlı olarak okulda çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; okulda çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.49, SS: 0.15$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.26, SS: 0.40$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; çalışma süresi 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanı anlamlı olarak 0-1 yıl arasında çalışan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından entelektüel teşvikte bulunma ortalama puanı öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(4, 217) = 52.685, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda 0-1 yıl arasında okulda çalışan öğretmenlerin entelektüel teşvikte bulunma ortalama puanı ($\bar{X} = 3.11, SS: 0.39$) anlamlı olarak okulda 2-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl arasında ve 16 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin ortalama puanından düşük; okulda çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin entelektüel teşvikte bulunma ortalama puanı ($\bar{X} = 4.43, SS: 0.36$) anlamlı olarak okulda çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; okulda çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.48, SS: 0.25$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; çalışma süresi 6-10 yıl

arasında olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.27, SS: 0.48$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından bireysel ilgi gösterme ortalama puanı öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(4, 217) = 38.136, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda 0-1 yıl arasında okulda çalışan öğretmenlerin bireysel ilgi gösterme ortalama puanı ($\bar{X} = 3.06, SS: 0.61$) anlamlı olarak okulda 2-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl arasında ve 16 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin ortalama puanından düşük; okulda çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin bireysel ilgi gösterme ortalama puanı ($\bar{X} = 4.33, SS: 0.41$) anlamlı olarak okulda çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; okulda çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.53, SS: 0.33$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.14, SS: 0.57$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı boyutlarından yüksek başarı beklentisine sahip olma ortalama puanı öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(4, 217) = 43.692, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda 0-1 yıl arasında okulda çalışan öğretmenlerin yüksek başarı beklentisine sahip olma ortalama puanı ($\bar{X} = 3.06, SS: 0.41$) anlamlı olarak okulda 2-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl arasında ve 16 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin ortalama puanından düşük; okulda çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin yüksek başarı beklentisine sahip olma ortalama puanı ($\bar{X} = 4.46, SS: 0.53$) anlamlı olarak okulda çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; okulda çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.49, SS: 0.33$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.22, SS: 0.55$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanı öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(4, 217) = 80.461, p < 0.001$). Gruplar arası varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş olup varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Grup farklılıkları için Tamhane testi sonucunda 0-1 yıl arasında okulda çalışan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanı ($\bar{X} = 3.06, SS: 0.14$) anlamlı olarak okulda 2-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl arasında ve 16 yıl ve üzerinde çalışan

öğretmenlerin ortalama puanından düşük; okulda çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanı ($\bar{X} = 4.46, SS: 0.31$) anlamlı olarak okulda çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; okulda çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.50, SS: 0.10$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek; çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} = 4.24, SS: 0.39$) anlamlı olarak çalışma süresi 0-1 yıl ve 2-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçek Puanlarının Meslekte Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

	Meslek çalışma süresi										F	p
	0-1 yıl		2-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16 yıl ve üzeri			
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Vizyon-İlham												
Sağlama ve Uyum Rol Modeli Olma	3,92	0,67	3,85	0,69	4,03	0,70	4,01	0,67	4,10	0,59	0,935	0,444
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	3,94	0,70	3,76	0,78	4,02	0,63	4,07	0,65	4,14	0,59	2,155	0,075
Entelektüel Teşvikte Bulunma	3,93	0,74	3,86	0,73	4,02	0,66	3,98	0,65	4,00	0,72	0,380	0,823
Bireysel İlgi Gösterme	3,79	0,80	3,80	0,72	4,02	0,65	3,92	0,72	4,04	0,73	1,126	0,345
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	3,85	0,80	3,78	0,73	4,02	0,74	4,02	0,65	4,05	0,76	1,228	0,300
Dönüşümcü Liderlik Algısı	3,90	0,65	3,82	0,66	4,02	0,62	4,01	0,61	4,08	0,59	1,233	0,298

Tek Yönlü Varyans (One-Way ANOVA) Analizi Testi, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanları meslekte çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi testi ile değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir (p>0.05).

Tablo 11: Ölçek Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's alpha	Madde sayısı
Vizyon-İlham Sağlama ve Uyum Rol Modeli Olma	0,865	8
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	0,791	5
Entelektüel Teşvikte Bulunma	0,754	4
Bireysel İlgi Gösterme	0,742	3
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	0,696	3
Dönüşümcü Liderlik Algısı	0,948	23

Ölçekte kullanılan maddelerin tamamına ve faktörler bazında güvenilirlik analizi yöntemlerinden olan Cronbach's alfa yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem ölçekte yer alan soruların homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediği araştırılır. Ölçekte yer alan soruların varyanslarının genel varyansa oranı ile bulunur. 0 ile 1 arasında değer alır. 0.60- 0.80 arası oldukça güvenilir, 0.80-1.00 arası yüksek güvenirliliktir. Ayrıca ölçekte yer alan maddelerin korelasyonları 0.30'un altında olmamasına dikkat edilir. Bu değer altında yer alan maddeler güvenilirlik analizinde yer almaz.

Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ölçeği cronbach's alfa katsayısı aralığı 0.696-0.948 arasında olarak hesaplanmıştır. Genel olarak uygulanmış olan bu ölçek, ölçülmek istenilen olguyu çok iyi bir şekilde ölçmüştür ve çok oldukça güvenilir bir sonuç elde edilmiştir.

4. Sonuçlar

Günümüzde hızla değişen dünyanın gereksinim duyduğu yeni koşullar, birçok modern yönetim sisteminin oluşmasına katkı sağladığı gibi liderlik tarzlarının da farklılaşmasını sağlamıştır. Dönüşümcü liderlik tarzı da bahsi geçen bu süreçte, geçmişteki yönetim şekillerinin eksik kalması sonucunda beliren bir liderlik tarzı olarak değerlendirilmektedir. Takipçilerinin gereksinimlerini ve düşünce yapısını, organizasyon çıkarlarına yönelik maksimum verimi elde edecek şekilde güncellemeye çalışan dönüşümcü liderler, onların çalıştıkları işten tatmin olmalarını ve yüksek moral motivasyona sahip olmalarını da sağlamaya çalışmaktadırlar.

Çalışmada öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik durumları ve öğretmenlerin bazı değişkenlerine göre nasıl bir dağılım gösterdiği, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır? sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dönüşümcü liderlik ölçeği ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ($p>0.05$) (Tablo 4). İlgili literatür incelendiğinde de benzer bulgular görülmüştür. Eryılmaz (2006), Aksel (2016) araştırmalarında da katılımcıların cinsiyetlerinin okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları sergilemelerine ilişkin algılarını değiştirmedeği belirtilmiştir. Benzer şekilde araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ve medeni durum değişkenlerine göre de dönüşümcü liderlik ölçeği ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ($p>0.05$) (Tablo 5/6). Altıntaş (2020), Aksel (2016) ve Canbaz (2019)'ın çalışmalarında da katılımcıların yaş ve medeni hal gruplarına göre dönüşümcü liderlik düzeylerinin farklılaşmadığını tespit edilmiştir. Bu çalışma sonuçlarında bildirilen bulgular bu araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna göre dönüşümcü liderlik ölçeği ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($p<0.05$) (Tablo 7). Erdoğan (2011) yaptığı çalışmada eğitim değişkeni, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları üzerinde anlamlı ilişkilere sebep olduğunu tespit etmiştir. Tosun (2015)'da öğretmenlerin eğitim düzeylerine bağlı olarak dönüşümcü liderliğin ve bütün boyutları için istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğunu bildirmiştir. Bu sonuçlar, çalışmamızla paralel bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı ortalama puanları ile aylık gelir durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 8). Yapılan çalışma literatürde Akman (2017)'in aylık gelirin dönüşümcü liderlik düzeyi ile ilişkilendirildiği çalışmasıyla paralellik göstermiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarındaki çalışma süresine göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 9). Zengin (2019) çalışmasında öğretmenlerin, okul

müdürlerinin dönüşümcü liderliğin davranışını sergileme düzeyine dair algılarının kurumlarındaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Ulutaş (2010)'da çalışmasında öğretmenlerin, dönüştürücü liderlik özelliklerini kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya çıkarmış ve öğretmenlerin çalışma süresi arttıkça dönüşümcü liderlikte alınan puanların azaldığını bulmuştur. Ortaya çıkan bu durumun kurumdaki çalışma süresi arttıkça okulun müdürü ile olan ilişkinin azalmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Literatürdeki bu sonuçlar yaptığımız çalışma ile paralellik göstermiştir.

Bu araştırma Kocaeli'nin bir ilçesinde yer alan ilkokul kurumlarındaki görevli öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Dolayısıyla verilerin ve sonuçların genellenebilirliği sınırlıdır. Daha geniş sonuçlara ulaşabilmek için çalışmanın Kocaeli'nin farklı ilçelerinde de yer alan ilkokullar üzerinde tekrarlanmasında fayda olacağı düşünülmektedir. Literatürde ulaşılan araştırma sonuçlarına baktığımızda getirilecek öneri, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin daha iyi gelişmesi için hizmet içi seminerler, onları ödüllendirme ve örnek modelleri inceleme yöntemlerine başvurulabilir.

5. Kaynaklar

- Akman, Y. (2017). Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi, Doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aksel, N. (2016). Ortaokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki (Samsun ili örneği), Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Altıntaş, D. (2020). Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İletişim Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, İstanbul.
- Canbaz, F. (2019). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Bolu-Merkez Ortaöğretim Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çelik, V. (2015). Eğitimsel Liderlik, Ankara: Pegem Akademi.
- Erdoğruca, P. (2011). Dönüşümcü (Transformasyonel) liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Eryılmaz, F. (2006). Öğretmen Algılarına Göre Endüstri Meslek Lisesi Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Düzeyleri (Ankara İli Örneği). Politeknik Dergisi, 9(4), 211-224.
- George, D. ve Mallery, P. (2020). IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference, Boston: Pearson Education.
- İşcan, F. (2002). Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı -Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Karasar, N. (1995). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Sim Matbaası.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü Liderlik, Eğitim Yönetimi Dergisi, 4(16), 1-23.
- Luthans, F. (1995). Organizational behavior, New York: McGraw Hill. Black, S. P. (2000), Management: Meeting New Challenges, New Jersey: Pearson Education.
- Özdamar, K. (2015). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Ankara: Nisan Yayınları.
- Podsakoff, P.M. vd., (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. Leadership Quarterly, 1(2), 107-142.
- Şen, Y. ve Yaşloğlu, M. (2010). Dönüşümcü Liderliğin Yeniliği Destekleyici Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, 21(66), 97-117.
- Tosun, F. (2015). Okul Yöneticilerinin Dönüştürücü Liderlik Özelliklerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Araştırılması (Başakşehir İlçe Örneği), Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

- Türk, O. (2017). "Türkçe Öğretmenlerinin Konuşma İlgileri ve Sınıf İçinde Kullandıkları Konuşma Dili Üzerine Bir Araştırma, Turkish Studies, 12/6, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9708>, p. 783-798.
- Ulutaş, S. (2010). Kriz yönetimi ve dönüşümcü liderlik, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Zengin, M. (2019). Ortaöğretimde okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile okul güvenliği ve örgütsel imaj arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Zengin, T. ve Gündüz, H. B. (2018). Ortaokul öğretmenlerine göre öğrenen örgüt algısı. Yıldız Journal of Educational Research, 3(1), 62-76.