



KKTC

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLANMASI

ANABİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM OKUL YÖNETİCİLERİNİN
ÖĞRETİMSEL LİDERLİK DAVRANIŞLARININ
ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİĞE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erol SABİR

Lefkoşa

Haziran, 2017

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLANMASI
ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖĞRETİMSEL LİDERLİK
DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİĞE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan: Erol SABİR
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Umut AKÇIL**

**Lefkoşa
Haziran, 2017**

KABUL ve ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

“İlköğretim Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Örgütsel Çekiciliğe Etkisi” isimli Erol SABİR’a ait bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlanması Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan:

Doç. Dr. Ahmet GÜNEYLİ

Üye:

Doç. Dr. Gökmen DAĞLI

Üye (Danışman):

Yrd. Doç. Dr. Umut AKÇIL

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../ 2017

.....

Doç. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

19/06/2017

Erol SABİR

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖĞRETİMSEL LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİĞE ETKİSİ

Erol SABİR

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlanması

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Umut AKÇİL

Haziran 2017, 81 sayfa

Günümüzde teknoloji alanındaki yaşanan hızlı gelişmeler ve buna bağlı olarak değişen ekonomik ve sosyal koşullar, örgütlerin küreselleşerek Dünya pazarında yer bulma arayışları, nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacın önemini her geçen gün arttırmaktadır. Örgütlerin belirlenen amaçlara ulaşması noktasında, nitelikli işgücü ihtiyacını örgütüne çekebilen ve elindeki nitelikli insan kaynağını geliştirmeyi başarabilen kurumlar, hayatta kalma, gelişebilme, belirlenen amaçlara ulaşma ve en önemlisi zorlu rekabet koşulları ile baş edebilme yönünden avantaj kazanmaktadırlar. Örgütsel çekicilik, kurumda çalışan işgörenlerin veya potansiyel işgören adaylarının, ilgili kurumu çalışılabilecek cazip bir yer olarak algılamaları ile ifade edilmektedir. Örgüt yapısı olan okul kurumlarımız için de bu durumlar söz konusudur. Kendi eğitim kadrosunu, okulun amaçlarına uygun olarak seçip, uygun görevler verildiğinde, öğretimin kalitesinin artırılacağı beklenmektedir. Örgütsel çekicilik kavramı, örgütsel bağlılık kavramıyla birlikte karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgüte katılma, örgüt değerlerine olan inanç ve sadakat olmak üzere, bireyin örgüte olan bağlılığını ifade etmektedir. Eğitim açısından bakıldığında, günümüz değişen ve gelişen toplum yapısına paralel olarak, olumlu öğrenme-öğretmen ortamının yaratılması, okul kurumlarının belirlenen amaçlar doğrultusunda yönetilebilmesi, kısacası yöneticilik faaliyetlerinin aksamadan yürütülebilmesi zorlaşmıştır. Öğretmen, bir okulun ürünü olarak gösterilen öğrenciyi, başarıya ve dolayısı ile okulun amaç ve hedeflerine ulaştırmaya gayret göstermektedir. Bu süreçte öğretmenin, öğretimdeki başarısı örgütsel liderlik rollerinden

etkilenmektedir. Çağdaş okul müdürlerinin uymak zorunda oldukları en önemli liderlik alanlarından birisi öğretimsel liderliktir. Öğretimsel liderlik, diğer liderlik alanlarına göre öğrenciler, öğretmenler, öğretim programı ve öğretme-öğrenme süreçleri ile doğrudan ilgilenmeyi gerektiren bir liderlik alanıdır.

Bu noktadan hareketle, bu çalışma ile, KKTC M.E.B.'na bağlı ilkokullarda görevli öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile örgütsel çekicilikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve anlamlı bir ilişki olup, olmadığını ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Bu bakımdan nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evreni, KKTC'de M.E.B.'na bağlı ilkokullarda görevli 1430 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada, öğretmenlere araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, örgütsel çekicilik ölçeği ve okul yöneticilerinin öğretim liderliği gerçekleştirme düzeyi ölçeği uygulanmıştır. Toplamda 304 öğretmenden bu ölçeklerle veri toplanılmıştır. Verilerin istatistiksel çözümlenmesi için SPSS 20 paket programı kullanılmıştır. İstatistiki yöntemlerden, T-testi, Tek Yönlü Varyans (Anova) analizi, Frekans, Scheffe testi ve Bonferroni testinden yararlanılmıştır.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar incelendiğinde, M.E.B.'na bağlı okul yöneticilerinin öğretimsel liderliklerini gerçekleştirme düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca, ilkokullarda görevli okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının, öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre dağılımları incelenmiştir. Buna göre, öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda görevli okul yöneticilerine ilişkin öğretimsel liderliğe ilişkin algı düzeyleri, öğretmenlerin eğitim durumu, bulunduğu kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Buna karşın, öğretmenlerin görev türü, yaş, meslekteki toplam hizmet süreleri değişkenleri ile arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, anlamlı düzeyde farklılık ortaya çıkmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel çekicilik düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, ilkokullarda görevli öğretmenlerin, örgütsel çekicilik düzeylerinin, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları incelenmiştir. Buna göre öğretmenlerin, örgütsel çekicilik düzeyleri, yaş ve meslekteki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşırken, görev türü, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenleri ile aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Ortaya çıkan sonuçlardan yola çıkarak, öğretimsel liderliğin geliştirilmesi için okul yöneticilerine hizmet içi eğitimler verilmesi, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarını sergilemeleri, örgütsel çekiciliğin sağlanması için, öğretimsel liderliğin önemi konusunda okul yöneticilerini bilgilendirici, çalıştay, seminer, sunum v.b. çalışmalar yapılması, bu yönde yapılacak olan çalışmaların desteklenmesi ve okulların çekicilik düzeylerinin yükseltilmesine yönelik çalışmaların artırılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Çekicilik, Liderlik, Öğretimsel Liderlik, Örgüt, Yönetici*

ABSTRACT**THE EFFECT OF ELEMENTARY SCHOOL PRINCIPALS' INSTRUCTIONAL
LEADERSHIP BEHAVIOURS TO ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS****Erol SABIR****Master Degree Thesis, Educational Administration, Supervision, Economics and
Planning****Thesis Supervisor: Assist. Prof. Dr. Umut AKÇIL****June 2017, 81 page**

Today, rapid developments in the field of technology and changing economic and social conditions increase the importance of organizations' searching for a place in the world market by globalizing and the need for qualified workforce every day. At the point of reaching the defined goals of the organizations, organizations that can adapt to the need of qualified labor and succeed in developing qualified human resources gain advantages in terms of survival, development, reaching the designated goals and most importantly coping with the tough competition conditions. Organizational attractiveness is expressed by the perception of the institutions as an attractive place to work by the workman who works there or the potential candidate who can work there. This is also the case for school institutions with organizational structure. It is expected that the quality of teaching will be increased when the appropriate staff are selected and the selected staff are assigned according to the aims of the school. The concept of organizational attractiveness comes out with the concept of organizational commitment. Organizational commitment refers to the organizational commitment of the individual, including participation in the organization, belief in organizational values and loyalty. From the point of view of education, parallel to today's changing and developing society structure, it has become difficult to create a positive teaching-learning environment in line with the determined aims, in short; it becomes difficult to manage the school institutions without any malfunctions. The teacher strives to achieve the achievement of the student, who is shown as a product of a school, and therefore to the goals and

objectives of the school. In this process, the teacher's success in teaching is influenced by organizational leadership roles. One of the most important leadership areas for contemporary school principals is the instructional leadership. Instruction leadership is a field of leadership that requires direct attention to students, teachers, curriculum, and teaching-learning processes according to other leadership areas.

From this point of view, the purpose of this study is to determine the relationship between the instructional leadership skills of school principals and organizational attractiveness according to the views of the elementary school teachers in the TRNC (Turkish Republic of Northern Cyprus) M.E.B. (Turkish Ministry of National Education) and to find out whether this relationship is meaningful or not. In this respect, quantitative research methods are exploited. The universe of the research consists of 1430 teachers in elementary schools attached to M.E.B. in the TRNC. In the research, personal information form prepared by the researcher, organizational attractiveness scale and the level of instructional leadership achievement scale of the school principals were applied to the teachers. In total, data have collected data by 304 teachers with these scales. SPSS 20 package program was used for statistical analysis of the data. T-test, One-way analysis of variance (ANOVA), Frequency, Scheffe test and Tukey test were used as statistical methods.

It was observed that the level of instructional leadership of M.E.B. school principals was high. In addition, the disparities of instructional leadership behaviors of elementary school principals were examined according to some demographic characteristics of teachers. It was seen that there was no meaningful difference between the perception level of instructional leadership about the school principals in the institutions where the teachers are working, the educational status of the teachers, and the duration of the institution in which they are working. On the other hand, when the relationship between the types of tasks of teachers, the age, the total duration of service in the occupation, and the relationship between the variables were examined, it was seen that there is a significant level of variation. It was determined that teachers working in elementary schools have reached a high level of organizational attractiveness. In addition, the distribution of organizational attractiveness levels of elementary school teachers according to demographic characteristics of the teachers was examined.

According to this, it was determined that the organizational attractiveness of the teachers is varied as to age, service duration in the occupation; there is no difference as to type of the task, education status and duration of work. In the last part of the study, recommendations were given to practitioners, school principals and researchers taking into account the results obtained.

From these results, it has been suggested that in order to develop instructional leadership, in-service trainings should be given to school principals, various researches should be supported, school principals should take trainings to adopt instructional leadership behaviors and apply them to the schools where they are the principals. It has been also suggested to do workshops, seminars, presentations etc. that can be applied to have organizational attractiveness and to inform the schools principals about this; to support the works to be done in this direction and to do other works to enhance the attractiveness level of the schools.

Keywords: *Organizational Attractiveness, Leadership, Instructional Leadership, Organization, Principal*

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın planlanmasında, geliştirilmesinde ve yürütülmesinde bana yardımcı olan değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Umut Akçıl'a, çalışmamıza gönüllü olarak katılarak, görüşlerini büyük bir içtenlikle bizlerle paylaşan öğretmen arkadaşlarıma, lisansüstü eğitim almam için beni teşvik eden, hayatımın her evresinde çıkan zorlukları benimle göğüsleyen, bir an olsun yardımlarını ve sabrını esirgemeyen canım anneme, tüm yaşamım ve eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteğini esirgemeyen babama, gösterdiği sabır ve anlayış için sevgili eşime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xiii
 BÖLÜM I GİRİŞ.....	 1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Araştırmanın Amacı.....	5
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar.....	6
 BÖLÜM II KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	 7
2.1. Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi.....	7
2.1.1. Örgüt ve Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	7
2. 1. 1. 1. Örgüt Kavramı.....	7
2. 1. 1. 2. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	8
2.1.2. Örgütsel Çekicilik Kavramı	8
2.1.3. Liderlik ve Öğretimsel Liderlik Kavramı.....	15
2. 1. 3. 1. Liderlik Kavramı.....	15
2. 1. 3. 1. 1. Yönetici ve Lider	
Kavramlarının Farkı.....	17
2. 1. 3. 2. Öğretimsel Liderlik Kavramı.....	18
2. 1. 3. 2. 1. Öğretimsel Liderliğin	
Tanımı ve Önemi.....	18
2. 1. 3. 2. 2. Öğretimsel Liderliğin	
Davranış Boyutları.....	21
2. 2. İlgili Araştırmalar.....	22
 BÖLÜM III YÖNTEM.....	 30
3.1. Araştırmanın Modeli.....	30
3.2. Evren ve Örneklem.....	30
3.3. Veri Toplama Araçları.....	32
3.4. Verilerin Toplanması.....	33
3.5. Verilerin Analizi.....	34
 BÖLÜM IV BULGULAR VE YORUMLARI.....	 36
4.1. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan	
Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarına	
İlişkin Öğretmen Görüşleri	36

4.2. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	37
4.2.1. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Görev Türü Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi.....	37
4.2.2. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Yaşları Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi.....	39
4.2.3. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Süreleri Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi.....	40
4.2.4. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi.....	41
4.2.5. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi.....	42
4.3. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyi.....	43
4.4. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Değişimi.....	44
4.4.1. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilikleri ile Öğretmenlerin Görev Türleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi	45
4.4.2. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilikleri ile Öğretmenlerin Yaşları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi.....	45
4.4.3. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilikleri ile Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Süreleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi.....	46
4.4.4. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilikleri ile Öğretmenlerin Eğitim Durumu Arasındaki Anlamlılık Düzeyi.....	47
4.4.5. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilikleri ile Öğretmenlerin Bulundukları Kurumda Çalışma Süreleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi.....	48

4.5. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyleri ile Bulundukları Kurumu Seçme veya Bu Kurumda Devam Etme Nedenleri Arasındaki İlişki Düzeyi.....	49
4.6. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyleri ile Okul Yöneticilerinin Gösterdikleri Öğretimsel Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	51
BÖLÜM V SONUÇ VE ÖNERİLER.....	52
5.1. Sonuç.....	52
5.2. Öneriler.....	54
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	54
5.2.2. Okul Yöneticilerine Öneriler.....	55
5.2.3. Gelecekteki Araştırmalara İlişkin Öneriler.....	56
KAYNAKÇA.....	58
EKLER.....	68
Ek 1. Anket Örneği.....	68
Ek 2. Anket Uygulama İzni.....	73
Ek 3. Anket Sahiplerinden Alınan İzinler	74
Ek 4. Özgeçmiş.....	75
Ek 5. Alıntı ve Orjinallik Raporu.....	77

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine Göre Dağılımları.....	32
Tablo 2. Ölçek Maddelerine Yönelik Derecelendirme ve Sınırları.....	35
Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarına İlişkin Puan Dağılımı.....	36
Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin Görev Türü Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi, Anova Testi.....	37
Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlikleri ile Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi.....	39
Tablo 6. Yöneticilerin Öğretimsel Liderlikleri ile Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Süreleri Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi.....	40
Tablo 7. Yöneticilerin Öğretimsel Liderlikleri ile Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi.....	42
Tablo 8. Yöneticilerin Öğretimsel Liderlikleri ile Öğretmenlerin Bulundukları Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi.....	43
Tablo 9. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Ortalama Puan Dağılımı.....	44
Tablo 10. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik ile Öğretmenlerin Bulundukları Görev Türü Arasındaki Anlamlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi.....	45
Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilikleri ile Öğretmenlerin Yaşları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi.....	46

Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyleri ile Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Süreleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi.....	47
Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyi ile Eğitim Durumları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi.....	48
Tablo 14. Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyleri ile Bulundukları Kurumdaki Çalışma Süreleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi.....	48
Tablo 15. Örgütsel Çekicilik Düzeyi ile Bulundukları Kurumu Seçme veya Bu Kurumda Devam Etme Nedenleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi t-testi.....	49
Tablo 16. Örgütsel Çekicilik Düzeyi ile Öğretimsel Liderlik Arasındaki İlişki Düzeyine İlişkin Korelasyon Testi.....	51

KISALTMALAR

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, amaç, önem, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Öğretimsel liderlik; iyi bir öğrenci yetiştirme, öğretmenler için daha arzu edilebilir öğrenme koşulları sağlama, okulun çalışma çevresini tatmin edici ve üretken bir çevreye dönüştürme eylemlerini ifade eder (Çelik, 1999). Öğretimsel liderlik, eğitimin gerçekleştirilebilmesi için müdür, öğretmenler, öğrenciler, aileler ve okul kurumunun birlikte çalışabilecekleri bir örgüt ikliminin yaratılmasını içermektedir. Kuşkusuz eğitimin gerçekleşmesi noktasında gerekli ortamı kuracak ve yönetecek olan kişinin okul yöneticisi olduğu bilinmektedir. Eğitim yöneticileri, okulları toplumun ihtiyaçları doğrultusunda dizayn edebilmeli, öğrenme ve öğretmeyi kolaylaştırıcı eğitim ortamını oluşturabilecek öğretimsel liderlik rollerine sahip olması gerekmektedir. Öğretimsel liderlik, diğer liderlik alanlarına göre öğrenciler, öğretmenler, öğretim programı ve öğretme-öğrenme süreçleri ile doğrudan ilgilenmeyi gerektiren bir liderlik alanıdır. Bir okulu şekillendiren ve tanımlayan üç önemli unsurdan söz edilmektedir. Bunlar öğrenciler, öğretmenler ve toplumdur (Aksoy ve Işık, 2008; Akçay, Timur ve Ulukan, 2013). Bir okulu şekillendiren önemli güçlerden biri olan öğretmenler, yöneticilerinin uyguladığı öğretimsel liderlik düzeyinden yoğun olarak etkilenmektedir.

Öğretmen, bir okulun ürünü olarak gösterilen öğrenciyi başarıya ve dolayısı ile okulun amaç ve hedeflerine ulaştırmaya gayret göstermektedir. Bu süreçte öğretmenin öğretimdeki başarısı olumlu okul ikliminden geçmektedir. Olumlu okul iklimi öğrencinin başarısı yanında, öğretmenin örgüte bağlılığını da artırmakta ve buna paralel olarak kurumun başarıya, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. Tüm bunlara ek olarak ortaya çıkan başka yeni bir kavramda örgütsel çekiciliktir. Günümüzde kurumlar, kendilerini başarıya taşıyacak insan gücünü elde edebilmek ve koruyabilmek için, çalışanlarının gözünde örgütlerini “çekici” olarak nitelendirilmeleri gerekliliğinden söz edilmektedir.

Dural, Aslan ve Alinçe (2014) doğru işgöreni bulmak ve seçmek kurumların daima ilgilendikleri bir konu olduğundan söz etmektedir. Örgüt faaliyetlerinin etkinliğinde örgüt çalışanlarının rolünün büyük olması ve artan rekabet koşullarında işletmelerin insan kaynağına olan bakış açılarının değişmesi sayesinde örgütsel çekicilik kavramı git gide önem kazanmaktadır. Örgütsel çekicilik, bir örgüte karşı oluşan tutum ya da örgüte karşı oluşan pozitif duygulardır. Bireylerin belirli örgütleri potansiyel iş yeri olarak görmelerini duygularına, düşüncelerine ve tutumlarına yansıtmaları, adayın o işi takip etme ve o organizasyondan gelecek iş tekliflerini kabul etme arzusu olarak anlatılmaktadır şeklinde ifade edilmektedir.

Akçay, Timur ve Ulukan (2013) eğitim örgütlerinde gerçekleşecek örgütsel çekiciliği, öğretmenlerin potansiyel çalışma yeri olarak kabul ettikleri belli bir okul hakkındaki duyuşsal ve tutumsal düşüncelerinin olumlu olması olarak ifade etmektedir.

Arbak ve Yeşilada (2003)'ya göre, günümüz kurumlarının kendilerine önemli rekabet avantajı sağlamak için, örgütleri ile uyumlu personeli seçmek ve sosyalleştirmek için önemli çaba harcamaktadır. Bu nedenle günümüzde örgütler, kendi kurumsal yapılarına uygun personeli seçme işine daha çok önem vermektedirler. Kuruma uygun elemanı seçmek, geliştirmek ve örgütsel amaçlar doğrultusunda uygun pozisyonlarda görevler vermek, insan kaynaklarının önemli işlevi olmuştur. Başarılı örgütleri diğer örgütlerden ayıran en önemli özelliklerden birisi, çalışanlarının, örgütün temel değer, inanç, norm ve amaçlarına uygun kişiler olmasıdır. Örgütler amaçlar çerçevesinde, içsel bütünleşme ile dışsal adaptasyonları sağlamanın yanı sıra, örgütsel bağlılığı yüksek bir insan kaynağının oluşturulması ve işe bağlılığın artmasıyla, diğer örgütlere göre daha yüksek başarı potansiyeline ulaşacaklardır. Örgüt yapısı içerisinde olan okul kurumlarımız içinde, bu durumlar söz konusudur. Kendi eğitim kadrosunu, okulun amaçlarına uygun olarak seçip, uygun görevler verildiğinde, öğretimin kalitesinin arttırılacağı beklenmektedir.

Görüldüğü üzere, örgütsel çekicilik, örgütsel bağlılık kavramı ile karşımıza çıkmaktadır. Budak (2009) örgütsel bağlılığı genel olarak katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak açıklamaktadır. Örgütsel bağlılığın olumlu yönde gerçekleşmesi sonrasında örgütsel çekiciliğin ortaya çıkacağı artık bilinen bir süreçtir (Balay, 2000). Yöneticilerin, örgütsel bağlılığı sağlamada büyük oranda liderlik özelliklerinden

yararlanmaktadır (Öter ve Ayan, 2016) . Gümüsel (2001) okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin ne olması gerektiği konusunun uzun zamandır tartışılmakta olduğunu belirtmektedir. Günümüzde, hızlı teknolojik gelişmeler, sosyo-ekonomik, politik ve teknolojik dönüşümlere bağlı olarak, okul müdürlerinin görevlerini yerine getirmeleri önceki dönemlere göre daha da zorlaşmaktadır. Artık günümüz okul müdürleri, hızla değişen küresel dünyanın gerektirdiği şekilde, örgütlerinin devamını sağlamaları için diğer meslektaşlarına göre daha bilgili ve etkili liderlik vasıflarına daha fazla sahip olmaları gerekmektedir (Şimşeker ve Ünsar, 2008).

Çağdaş okul müdürlerinin uymak zorunda oldukları en önemli liderlik alanlarından birisi öğretimsel liderliktir. Kılınç (2013) ilköğretim okul yönetiminin daha verimli hale gelebilmesi için; yöneticiler ile öğretmenlerin bir bütünlük içinde çalışmaları gerektiğinden söz etmektedir. Bu çalışma ortamının sağlanmasında en büyük görev okul müdürlerine düşmektedir. Onların sergiledikleri liderlik stilleri okullarında çalışan öğretmenlerin verimliliğini iş performansını, motivasyonunu artıracak, toplamda ise örgüte karşı çekicilik orataya çıkacaktır.

Bu bilinç ile, KKTC’de M.E.B.’na bağlı ilkokullarda görev yapan okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeylerine etkisinin incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin görüşlerine başvurularak, planlayarak, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik stilleri ile okul ortamında çalışan öğretmenlerin örgütsel çekiciliğine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu genel amaca yönelik yanıtlanması beklenen temel soru: “İlkokul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel çekiciliğine olan etkisi ne düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu temel problem sorusuna ulaşmak için belirlenen alt problemler şu şekildedir:

1. M.E.B.’na bağlı ilköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışları ne düzeydedir?

- 1.1. İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin görev türü arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 1.2. İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 1.3. İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki hizmet süresi arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 1.4. İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin eğitim durumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 1.5. İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin bulundukları kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. M.E.B.'na bağlı ilköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliğe ilişkin görüşleri nasıldır?
 - 2.1. İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliği ile görev türü arasında anlamlı bir fark var mıdır?
 - 2.2. İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliği ile yaşları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
 - 2.3. İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliği ile meslekteki hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
 - 2.4. İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliği ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark var mıdır?
 - 2.5. İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliği ile bulundukları kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir fark var mıdır?

3. İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyleri ile bulundukları kurumu seçme ve bu kurumda devam etme nedenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. M.E.B.'na bağlı yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile örgütsel çekicilik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın genel amacı, KKTC M.E.B.'na bağlı ilkokullarda görevli öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının örgütsel çekiciliğe etkisini belirlemek, öğretimsel liderlik ile örgütsel çekicilik arasında, anlamlı bir ilişki olup, olmadığını ortaya koymaktır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, öğretimsel liderlik davranışlarının, okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel çekiciliğine olan etkisini ortaya koyması bakımından önemlidir. Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonlarına, örgütsel bağlılığına ve iş performansına etkisi yapılan araştırmalar ile ortaya konmuştur. Ancak bu kavramlara etkisinin yanından, öğretimsel liderliğin örgütsel çekiciliği ne derece etkilediğine yönelik literatürde hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır. Günümüzde devlet ve özel birçok okul örgütlerinin olduğu ve dahasının da açılmaya devam ettiği görülmektedir. Bu durumda herhangi bir örgütte çalışmak isteyen kişinin örgüte dair çekicilik olgusunun gerçekleşmesi daha sonrada örgüt seçiminin yapılması mümkün olacaktır. Ayrıca bir örgüt başarısını arttırmada çalışanlarının örgüte bağlılığının öğretimsel liderlik düzeyi ile ilişkili olduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Benzer bir ilişkinin örgütsel çekicilik kavramı içinde olacağı beklenen bir durumdur.

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile örgütsel çekicilik kavramları arasındaki ilişki ortaya çıkarılması amaçladığından, bu alandaki alanyazın için önemli bir kaynak oluşturulacaktır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde benzer bir çalışmanın yapılmamış olması yönüyle, bu çalışmanın

alanyazındaki eksikliği kapatacağı ve farklı örneklemeler ile çalışılabilecek benzer çalışmalara örnek teşkil edeceği düşünülmektedir. Bu çalışmadan elde edilecek sonuçlar KKTC'deki ilköğretim kurumlarına örgütlerini çekici hale getirmede öğretimsel liderliğin ne derece önemli olduğu hakkında bilgi akışı sağlayacaktır.

1.5. Sınırlılıklar

- Bu araştırma, KKTC M.E.B.'na bağlı ilkokullarda görevli olan öğretmenlerle sınırlıdır.
- Veri toplama araçlarından uygulanan Okul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Gerçekleştirme Düzeyi Ölçeği ve Örgütsel Çekicilik Ölçeği ile sınırlıdır.
- Bu araştırma ölçeklerden toplanan veriler ve tercih edilen uygun istatistiki yöntemlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Liderlik Kavramı: Uzun ve stratejik düşünen, büyük gerçeklikler için hesaplamalar yapan, insanları etkileme gücünü de içine alan özellik (Karatay, 2011).

Öğretimsel Liderlik: İyi öğrenci yetiştirme, öğretmenler için daha arzu edilebilir öğrenme koşulları sağlama, okulun çalışma çevresini tatmin edici ve üretken bir çevreye dönüştürme eylemlerini tümüdür (Çelik, 1995).

Örgüt Kavramı: Belirli bir amaca yönelmiş, önceden planlanmış, yapılandırılan ve koordine edilen faaliyetler sistemleri olarak tasarlanmış ve dış çevre ile bağlantısı bulunan sosyal varlık (Erdem, 2007).

Örgütsel Çekicilik: Örgütlerin, kurumda çalışan personeli tarafından çekici olarak algılanması, bir başka ifade ile birey tarafından, bir ortamın çalışılmak istenen çekici bir çalışma ortamı olarak değerlendirilmesidir (Özüçalışlıyan, 2015).

Örgütsel Bağlılık: Örgüte bağlı çalışanların örgüte karşı sahip olduğu geniş çaplı bir davranış, örgüte karşı duygusal ve değer verme tepkisidir (Erdem, 2007).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgüt, örgütsel bağlılık, örgütsel çekicilik, liderlik, öğretimsel liderlik ve bu araştırma ile ilgili yapılmış olan araştırmalar hakkında bilgilere yer verilmiştir.

2. 1. Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi

2. 1. 1. Örgüt ve Örgütsel Bağlılık Kavramı

2. 1. 1. 1. Örgüt Kavramı

Örgüt insanların işbirliği gereksiniminden ortaya çıkan bir organizasyon olarak ifade edilmektedir. İnsanlar, tek başına yapamayacağı ve gerçekleştiremeyeceği amaçlar için işbirliği oluşturma ihtiyacı ile bir örgüt altında toplanırlar. Dolayısı ile örgüt, ortak çalışmanın ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt, amaçların gerçekleştirilmesinde, örgütlenmiş etkinlikleri zorunlu kılarak, amaçlara ulaşmaya katkı sağlar (Aydın, 2014).

Budak (2009)'da örgütün insanların işbirliği ihtiyacından doğduğundan söz etmektedir. Örgütün, İnsanlar kendi başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlara ulaşmak için işbirliği içerisine girmeleri ile oluştuğu şeklinde açıklamaktadır. İşbirliği içerisinde yapılması gereken işler birden fazla insan gücünün bir araya gelerek bütünleşmesini zorunlu kılar. Örgütler, belirlenmiş amaçlarını gerçekleştirmek üzere, kendi bünyesinde yer alan bireylerin, sınırlı, fakat bir o kadar farklı yeteneklerinden yararlanır. Aynı zamanda bireylerin, kişisel yeteneklerinin gelişimine de katkıda bulunurlar. Örgütler, kuramsal olarak ifade etmek gerekirse, rasyonel faaliyetlerin sistemlenmiş bir yapısıdır. Şişman (2002) örgüt kavramını, 'organizasyon' 'teşkilat' gibi ifadeler ile isimlendirmektedir. Günümüzde örgüt kavramı, birçok disiplinde ortak olarak kullanılmaktadır. Kullanılan disipline göre de farklı isimler ile isimlendirilmekte ve tanımlanmaktadır.

2. 1. 1. 2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Demir (2016), örgütsel bağlılığın, organizasyon içerisinde görevi olan bireyin, organizasyonla özdeşleşmesi ve örgütün bir parçası konumuna gelmesi olarak tanımlamaktadır. Örgüte bağlı iş görenlerin, örgütlerin hedef ve amaçlarını benimseyerek, kendilerini bu yönde özdeşleştirmeleri olarak ifade etmektedir. Yaygın olarak, örgütsel bağlılık, iş görenlerin kendilerini söz konusu örgüte kalıcı olmaya yönelik arzu, istek ve tutum içerisine girmeleri olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütlerin çıkarlarıyla birbirine kenetlenmiş bireylerin, örgütleri ile arasında oluşan güçlü bağ olarak açıklanmaktadır. Örgüte olan bağlılık, yalnızca duygusal yönden değil, davranışsal olarak da ortaya çıkar (Bakan, 2011). Örgütsel bağlılık, psikolojik olarak çalışılan örgütle özdeşleşmeyi, bütünleşmeyi, çalışanların bir bütün olarak davranışları ve inançları arasındaki uyumu ortaya çıkaran bir bağlıdır. Örgütsel bağlılık kavramı, organizasyonun değer, inanç ve normlarını benimseme, bu değerler doğrultusunda hareket etme, örgütün refah seviyesinin gelişmesi için kuvvetli bir şekilde çalışma ve örgüte olan üyeliğini devam ettirmeye olan isteği de içine almaktadır (Sarıkaya, 2016).

Sarıkaya (2016) örgütsel bağlılığı, bireylerin çalıştığı kuruma karşı hissettikleri, tutum ve davranışlarının bütünü şeklinde açıklamaktadır. Çalışanların, organizasyona olan, yakınlık ve güven hissetmesinden çok daha fazlasını ifade eden örgütsel bağlılık kavramı, iş görenlerin kuruma karşı duydukları bağlılık duygusu ve içinde çalıştığı örgütün amaçlarına ulaşmada başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi, alaka ve çaba olarak açıklamaktadır.

Örgütsel bağlılık örgüte olan üyeliğini devam ettirmeye olan isteği ile yakından ilgili olduğu görülmektedir. Bu durum örgütsel çekiciliği de ortaya çıkarmaktadır.

2. 1. 2. Örgütsel Çekicilik Kavramı

Örgütsel çekicilik, kurumun müşteriler tarafından değil de, iş görenler tarafından çekici olarak algılanması olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel çekicilik, birey açısından örgütün, çalışmak istenen çekici bir yer olarak algılanması olarak

belirtilmekte, işverenlerin potansiyel çalışabilecek adayları örgüte çekebilme işlemi olarak ifade edilmektedir (Yıldız, 2013).

Örgütsel çekicilik, kişinin organizasyona yönelik geliştirdiği, o organizasyonda çalışmak için istekli olacağı ya da çalışır durumda ise organizasyondan ayrılmak istemeyeceği, olumlu yönde olan tutum ve izlenimler zinciridir. Çoğu zaman kişinin örgüte karşı duyduğu, beğeni ve ilgi derecesi ile ilişkilidir. Örgütsel çekicilik, çalışmak için arzu edilen kurum tanımından öte, organizasyonla veya onunla herhangi bir şekilde iyi ilişkiler içerisinde olma ile ilgili takınılan tutum veya dışa vurulan genel olumlu arzu olarak da ifade edilebilir (Güler, 2015: Özüçalışlıyan, 2015). Örgütün çalışanlara ya da çalışan adaylarına sunduğu imkanlar, organizasyonun çekicilik kavramı ile doğrudan ilişkilidir. Örgütsel çekicilik, bir organizasyonun, çalışanlarına sunduğu imkan ve olanaklar doğrultusunda, çalışanların örgüte karşı duyduğu çalışılabilecek bir yer algısına yönelik, özellikler bütünüdür (Güler ve Basım, 2015).

Güler (2015) örgütsel çekiciliği, örgütün algılanan, çalışılacak potansiyel yer olarak görülmesinden daha da geniş bir kavram olarak, herhangi bir şekilde irtibat kurmaya değer bir oluşum olarak görülmesine karşı, takınılan olumlu tutum ve dışa vurulan genel istek olarak açıklamaktadır. Akçay (2014) örgütsel çekiciliğin, örgütte çalışması muhtemel işgören adayları tarafından “çalışmak için çekici bir yer” olarak görülmesi olarak açıklandığını ifade etmektedir. Örgütsel çekicilik, potansiyel işgören adayının, içsel olarak, kurumda çalışma isteğinin bir yansımasıdır. Başka bir ifade ile ise de, örgütsel çekicilik, işgören adayının, işi takip etme ve o kurumun iş tekliflerini kabul etme isteği ile yakından ilişkilidir. Güler (2015) örgütsel çekicilik, bireylerin çalışılacak kurum hakkında, çalışılabilecek potansiyel kurum olmasına yönelik duygu ve düşüncelerine neden olan ve bu yönde algılanan özellikleri içermektedir.

Örgütsel çekicilik kavramı, tanımlardan da anlayacağımız gibi, kişinin algısına göre değişebilen bir kavramdır. Genel tanımlamalardan ve açıklamalardan anlaşılacağı gibi, bireylerin, örgüte çalışma niyetiyle başvurup başvurmama yönündeki alacağı karar sürecini etkileyen örgütsel çekicilik kavramı, organizasyonlar için oldukça önem taşımaktadır.

Günümüzde kuruluşlar, rekabetin artması, beklenmeyen durumlar, teknolojinin hızlı bir şekilde gelişip değişmesi ve pazar şartlarının farklılaşması gibi durumlarla karşı karşıya kalmışlardır (Özüçalışlıyan, 2015) . Örgütsel performansı etkileyen en önemli unsurların başında, nitelikli insan gücünün, kuruma çekilmesi gelmektedir (Yıldız, 2013). Kurumlar, gereksinim duydukları, uygun nitelikteki insan girdisini kendi bünyesine katmak, onları geliştirmek, eğitimlerini sağlamak ve onları kendi kurumunda kalmalarını daimi kılma yönünde eğilim göstermek durumundadırlar (Güler ve Basım, 2015; Akçay, 2014).

Günümüzde adayların beklentilerinin de değiştiğı bir işgücü profili karşımıza çıkmıştır. Çalışanların değişen bu beklentilerine, cevap verebilen, nitelikli iş gücünü kurumuna çekebilen kuruluşlar için ‘örgütsel çekicilik’ çok önemli bir unsur olmuştur (Özüçalışlıyan, 2015). Potansiyel işgören adayları, örgütsel olarak çekici bulduğu organizasyonları tercih etme eğilimi gösterirler (Güler ve Basım, 2015).

Örgütlerin, sürdürebilir rekabet gücü kazanabilmesi için nitelikli işgücü istihdam etme stratejisi örgütün kültürüne yerleşmiş olması gerekir. Tam da bu noktada örgütsel çekicilik kavramı önem kazanmaya başlamıştır (Dural, Aslan, Alinçe ve Araza, 2014). Yeteneklerinin farkında olan işgören adayı, tercih edeceği organizasyonları mutlaka kendi yetenek ve beklentilerine göre seçecektir (Akçay, 2014).

İşverene ve işe uygun doğru işgören adayına ulaşmak için öncelikle, doğru mesajı iletmek ve potansiyel işgören adayında örgüt hakkında olumlu işveren markası algısı oluşturmak gerekir (Güler, 2015). Örgütsel çekicilik hususunda, şirketin potansiyel işgören adaylarına, organizasyonla ve istenilen pozisyon ile alakalı mesajın doğru ve net iletilmesi çok önemlidir. Zira bu şekilde olmadığı durumlarda aday, mesaj da algıladığı gibi organizasyon ve başvurduğu iş ile gerçekteki durum arasında farklılıklar görebilecektir. Bu nedenle, adayların, bu gibi durumlarda işe başladıktan sonra, işten ayrılma eğilimini göstermeleri sıklıkla karşılaşılan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Güler ve Basım, 2015).

İşgören adayının, organizasyona katılma kararlarında etkili en önemli faktörlerden birisi, adayın organizasyona katılma niyetidir (Güler, 2015). Potansiyel işgören adayı, organizasyon ile ilgili iş ilanı ile karşılaştığında, organizasyon ve yapacağı iş ile ilgili bir izlenim edinir. İşgören adayının oluşturduğu bu izlenim iki

farklı şekilde olur. Birincisi olumlu izlenimdir. İşgören adayı, organizasyon ve iş ile ilgili olumlu intiba geliştirirse, işe başvurma eğilimi gösterir. İkinci seçenek ise olumsuz izlenim beslemesidir. Bu gibi durumlarda işgören adayı, bu işten vazgeçerek, kendisine uygun işleri aramaya devam edecektir (Smith ve Smith, 2005). Potansiyel işgören adayları tarafından, organizasyona duyulan bu izlenimlerin oluşmasındaki temel etkenler, örgütün çekiciliği, organizasyonun prestiji ve itibarı gelir. Adayların iş ile ilgili kararları büyük ölçüde örgütsel çekiciliğe ilişkin genel tutumları ile alakalıdır. Potansiyel işgören adaylarının organizasyon hakkındaki düşünceleri bu denli farklılıklar gösteriyorken, bunun altında yatan işgören adaylarının içsel durumları ile ilgili değişkenleri iyi tahlil etmek gerekir. Bu konuda birçok değişken olmasına karşın, organizasyon açısından olumlu ya da olumsuz izlenim oluşmasının altında yatan en önemli değişken, organizasyonun aday açısından örgütsel olarak çekici olarak algılanıp algılanmamasıdır (Akçay, 2014; Güler ve Basım, 2015).

Organizasyon tarafından örgütsel çekiciliği sağlanması için gerekli özellikleri ne olması gerektiği konusunun tesbit edilmesi oldukça zordur. Bu tespitin yapılabilmesi için, potansiyel işgören adaylarının, bu konudaki izlenimlerinin ve izlenimlerini etkileyen etmenlerin öğrenilmesi gerekir (Baş, Aydınlık ve Erenel, 2011). Bu konuda yapılan ilk çalışmaların çoğu, organizasyonlar ile ilgili konu ve süreç üzerine yoğunlaşmış olduklarını görüyoruz. Bu çalışmalarda örgütsel çekiciliği etkileyen faktörler olarak, ücret, kariyer imkanı, örgüt yapısı, lokasyon gibi bulgular elde edilmiştir. Bu yapılan çalışmaların sonuçlarında, işgören adaylarının, tıpkı alış veriş yapan bir tüketicinin ürünler arasında tercih yaptığı gibi, organizasyonlar arasında tercih yaptıkları, kendileri karar vermek istedikleri görülmüştür (Akçay, 2014). Bu bağlamda Lievens ve Highhouse (2003) araştırmasına bakacak olursak, marka imajında olan araçsal ve sembolik özelliklerinin, aynı şekilde işe alma sürecinde, potansiyel işgören adaylarının tıpkı ürün seçer gibi, organizasyonları araçsal ve sembolik özelliklerine göre çıkarsamalar yaptıkları tespitine ulaşılmıştır.

Akçay (2014) işletmeler açısından örgütsel çekicilik, potansiyel işgören adaylarının, organizasyonun araçsal ve sembolik özelliklerine ilişkin algılarında olumlu tutum geliştirme çabalarıdır. Örgütün sahip olduğu araçsal ve sembolik özellikler örgüte olan örgütsel çekiciliği etkilediği düşünülmektedir. Bu sebepten ötürü, organizasyonlar kendi araçsal ve sembolik özelliklerinin farkında olmaları

hususu öne çıkmaktadır. Araçsal ve sembolik özelliklerini iyi kavramış bir organizasyon, bunları geliştirerek, örgütsel çekiciliğini geliştirme çabası içerisinde olacaktır. Organizasyonların önerecekleri ücret veya kariyer imkanlar gibi faydalar araçsal özellikleri oluştururken, organizasyon hakkında yenilikçi, samimi ve prestiji gibi örgütsel kişilik özellikleri ise sembolik özellikleri oluşturmaktadır. Lievens ve Highhouse (2003) araçsal ve sembolik özelliklerin örgütsel çekicilik için çok önemli iki ana unsur olarak tanımlamışlardır. Özellikle sembolik özelliklerin, örgütü çekici olarak göstermede açıklanan varyansı arttırdığı ve organizasyonların potansiyel işveren olarak farklılaşması olarak algılamada etkili olduğu, bu yönleri ile araçsal özelliklerden daha ağır bastığını vurgulamışlardır.

Smith ve Smith (2005)'e göre işgören adaylarının organizasyon hakkındaki izlenimini etkileyen faktörler şunlardır:

1. Süreçte, organizasyon kanadında olan görüşmecinin, tutum ve davranışları,
2. Adayın görüşme anındaki ruh hali,
3. İş gücü piyasasının durumu (işlerin kıt olduğu durumlarda adayların işi daha kolay kabul etmesi),
4. İş ilanlarında özellikle vurgu yapılan, eşit fırsatlar politikasının, adayların işveren ile ilgili izlenimi üzerinde etki yaratmadığı,
5. Gerçekçi iş tanımlarının yapılmasının seçim sürecinin etkililiği arttırması,
6. Kullanılan seçim yönteminin doğru ve hakkaniyetli bir şekilde yapılması olarak sıralanabilir.

Örgütsel imaj bileşenlerinin ve maliyetin etkin şekilde değiştirilip, değiştirilmeyeceği konusunun belirginleşmesi, kuruma potansiyel işgören adaylarının çekilmesi faaliyetinin iyileştirilmesi için faydalı olacağı düşünülmektedir (Güler, 2015). Potansiyel bir işgören adayı, çevresindeki çeşitli iletişim araçlarından öğrendiği bilgiler ve edindiği tecrübelerden yola çıkarak kendi gözünde oluşan organizasyon hakkında sahip olacağı örgütsel imajı, organizasyonun özelliklerinin, isminin, değerlerinin, norm ve inançlarının bir işareti olarak kabul edecektir. Bu algıladığı işaret doğrultusunda, organizasyonla ilgili olumlu ya da olumsuz tutum geliştirecektir. Olumlu tutum geliştirmesi durumunda, o organizasyon için çalışmak

istenilen bir organizasyon olduğu konusunda tavır geliştirecektir (Rynes, 1989; Aiman, Bauer ve Cable, 2001).

Alanyazına baktığımızda, örgütsel çekicilik ile ilgili araştırmalarda, kısaca kuramsal yaklaşımdan bahsedilmektedir. Ehrart ve Ziegert (2005) 3 ana kuram ortaya koymuşlardır. Bunlar: Çevre işlem ana kuramı, etkileşimci işlem ana kuramı ve öz- işlem ana kuramıdır. Bu çalışma dışında Highhouse vd. (2003) tarafından örgütsel çekicilik ile ilgili çalışmalarda kullanılmasını önerdiği, tutum-niyet-davranış kavramlarının temelini mantıklı eylem teorisi oluşturmaktadır. Aşağıda bu kuramlar ve teoriler hakkında kısa bilgilere yer verilmiştir (Lewin, 1935: Akt. Güler, 2015).

1) Etkileşimci İşlem Ana Kuramı

Bu kuramın çıkış noktası, birey ile çevre özelliklerinin arasındaki uyumun, çekicilik ile sonuçlandığına dayanır. Kurama göre birey ile çevre özellikleri arasındaki uyumun derecesi, çekiciliğe olumlu katkı sağlamaktadır. Bireyin özellikleri ile çevrenin özelliklerinin birbiriyle uyumlu olması, çekiciliği direk olarak etkilemektedir. Birey ve örgüt arasındaki uyum öznel uyum ve nesnel uyum olarak 2'e ayrılır (Ehrhart ve Ziegert, 2005). Davranışın, birey ve durumsal etkileşimi ortaya süren 'Etkileşimci Psikoloji' nesnel uyum altında yer almaktadır (Lewin, 1935: Akt. Güler, 2015). Öznel uyumda ise, organizasyon birey uyumun, bireyin kendi değerlendirmesi sonucunda belirlendiği ortaya çıkmaktadır. Bireyin çevre ile etkileşimi sonucunda oluşan öznel uyumunun, nesnel uyumunu etkilediği, bununda çekicilik üzerinde doğrudan olumlu etkisi olduğu ifade edilmektedir (Davis ve Lofquist, 1984: Akt. Güler, 2015).

2) Çevre İşlem Ana Kuramı

Ehrhart ve Ziegert (2005) çevre işlem ana kuramını, bireyler tarafından çevre özelliklerinin işlenmesine dayanan ana kuram olarak ifade etmektedir. Bu kuram, bireylerin çekiciliğe ilişkin algıları oluşurken, gerçek çevreye ilişkin özelliklere odaklanmaktadır. Genel tanımıyla bu kuram, belirli düzeyde belirsizlik altında bireyler, gerçek çevresel özellikler hakkında bilgi sahibi olması sonucunda, bu sahip oldukları bilgileri özümseyerek, çekiciliği biçimlendirecek şekilde, çevre hakkında kendi özel bir algı penceresi geliştirecekleri varsayımına dayamaktadır. Çevre işlem

ana kuramı, gerçek çevre özelliklerinin, potansiyel adayların, çekiciliğini yordayan çevre özelliklerinin algılanmasını nasıl etkilediğini açıklamaya çalışmaktadır.

3) Öz-İşlem Ana Kuramı

Güler (2015)'e göre bu kuram, Albert Bandura tarafından ortaya koyulan sosyal psikoloji yaklaşımını içerisinde barındırmaktadır. Bu kurama göre birey, kendi özüne dair görüşünün (öz yeterlilik-öz saygı ve sosyal kimlik) çekicilik ve öznel uyum ilişkisine etkisinin olduğunu söylemektedir. Albert Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme teorisinin, öz-yeterlilik ile ilgili kısmı, bireyin öznel uyum ve çekicilik ilişkisini etkilediğine inanılmaktadır. Bireyler, kendilerine olan inançları, yani öz yeterlilik düzeyleri arttığı zaman, iş ve sosyal yaşamda daha başarılı olmaktadır. İş yaşamında, kendini daha iyi geliştirip, kendilerini farklı meslek dallarına daha iyi hazırladıkları ve daha geniş kariyer seçeneklerini değerlendirdikleri, kendi potansiyelini daha belirgin kullanabileceği, iş ve iş yerlerine ilgi duydukları, bunun sonucunda da başarılı oldukları gözlemlenmektedir. Buna göre birey, kendi öz yeterliliğine uygun, kendi kanaatince başarabileceği işe ilgi duyar ve o işi çekici bulur. Bireyler, kendi öz yeterliliklerine uygun, üstesinden gelebilecekleri, baş etme kabiliyetini kendilerinde gördükleri işleri seçerler ve çekici bulurlar. Buna karşın, öz yeterlilik düzeylerini aşacağını düşündükleri iş fırsatlarından uzaklaşırlar.

Ehrhart ve Ziegert (2005) öz saygı seviyesi ile çekicilik arasındaki ilişkide, kendi öz-saygı düzeyine sahip bireylerin, kendi öz-imajlarına uygun işleri çekici bulurlar. Öz saygısı yüksek olan bireyler, kendilerine uygun işyerlerini, öz saygısı düşük bireylere göre daha çekici bulmaları muhtemeldir. Uyum ve çekicilik kelimeleri, kendi öz-saygısı yüksek bireyler için anlamlı gelmektedir. Öz saygısı düşük olan bireyler, kendilerine uyumlu bir iş seçme olasılıkları daha düşük olacağı için, daha olumsuz bir çalışma çevresi içerisinde olacaklardır. Öz değerlendirme ile çekicilik arasındaki ilişkide ise, grup tarafından kendisine verilen geri-bildirim, yani değerlendirmenin, grup ile ilgili olumlu değerlendirme yapmasını sağlayacaktır. Bireyin öz değerlendirmesi üzerinde yarattığı bu etki neticesinde, olumlu görülen organizasyon, çekicilik üzerinde güçlü bir olumlu etki yaratacaktır.

4) Mantıklı Eylem Teorisi

Highhouse vd. (2003) bu teoriye göre insan davranışları, akılcı bir takım bilinçli zihinsel sürecin sonucu olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu teori en genel anlamıyla, insan davranışının, o davranışı yapmaya niyeti olmasını ve bu niyetinde, o davranışa olan tutumun ve öznel normların sonucu olduğunu öne sürmektedir. Tutum, bir olaya veya bir nesneye olan, olumlu ya da olumsuz değerlendirmedir. Bireyin sahip olduğu tutumlar, 3 ana unsur üzerine oluşmaktadır. Bunlar: Bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardır. Bilişsel unsurlar, bir nesne ya da olayın nasıl olduğuna ilişkin tarif ve inancı anlatmaktadır. Duygusal unsur, duygular ve hislere yönelik olan özellikleri açıklamaktadır. Davranışsal unsur ise, bireyin içsel süreçlerinde var olan tutumun nesneye yönelik eylem davranışları ile ilintilidir. Teoriyi oluşturan bir diğer kavram olan niyet ise, bireyin çeşitli davranışları gerçekleştirmeye olan isteği anlamındadır. İnançlar bu eylem teorisinin temeli niteliğindedir. Bir birey belirli nesne, olay veya kuruma yönelik inanç geliştirir. Birey, tutum, inanç ve niyetlerle örüntülü, altyapı oluşturur. Mantıklı eylem teorisinin özellikle tutum boyutu, örgütsel çekicilik kavramı ile örtüşen bir kavramdır. İşgören adayının, davranışa yönelik ölçülen niyetinin, tutumunun ve çekiciliğinin işe başvurma davranışına vesile olduğu görülmektedir (Davis ve Lofquist, 1984: Akt. Güler, 2015).

2. 1. 3. Liderlik ve Öğretimsel Liderlik Kavramı

2. 1. 3. 1. Liderlik Kavramı

Özer (2001) liderlik kavramının, yönetim biliminin çokça üzerinde durduğu bir konu olarak görmektedir. Liderlik kavramının tek bir doğru tanımı vardır demek yanlış olarak ifade edilmektedir. Çünkü liderlik, içinde yaşanılan koşullara göre değişik şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Bir ülkenin kendi insanının kişisel özellikleri, kültürü, gelenek ve göreneklerine göre oluşmuş liderlik özellikleri başka bir ülke için popüler olmamaktadır. Liderlik kavramı ile ilgili günümüze kadar birçok kişi tarafından tanımları yapılmıştır (Karatay, 2011).

Liderlik, örgütün ulaşılacak istenilen amaçlarını belirleme, buna yönelik etkinliklerini planlama ve organize etme, örgüt kaynaklarını etkili kullanma, yapıyı oluşturma, yönetsel süreçleri organize etme ve geliştirme yönünde çaba sarf

etmedir (Tekarslan, 2000). Başka bir tanımda ise liderlik, belirli bir grubu ortak amaç etrafına toplamak ve bu grubu, amaca yönelik olarak onları harekete geçirmeye dönük yetenek ve bilgilerinin toplamıdır (Eren, 2001). Karatay (2011), liderlik bir organizasyonun var olan amaçlarını gerçekleştirme ya da belirlenen amaçları değiştirmek amacıyla yeni yapı ve prosedürlerini organize ederek başlatma olarak tanımlanabilir. Liderlik, ahlaki karmaşıklık ile teknik yeteneğin birleşmesidir. Liderlik, ortak amaca doğru yönelmiş gurubu, ortak amaç doğrultusunda yönlendirmek için bireyin yapmış olduğu davranışlarının bütünüdür. Aynı zamanda liderlik, üyesi olduğu grup ile ilgili geleceğe dönük amaçları belirleyebilme ve bu amaçlara yönelik grubu yönlendirebilme becerisi olarak açıklanmaktadır.

Lipham (1964) liderlik kavramını, değişimi temel alarak, ‘bir kuruluşun hedeflerine ulaşmasını sağlamak üzere, yeni bir yapılanma ya da sürecin başlatılması’ şeklinde bir tanımlama yapmıştır. Dubin (1968) ise, ‘yetki kullanımı ve karar verme’ şeklinde belirtmiştir. Daha sonraki yıllarda Greenfield (1986) liderlik kavramı ile ilgili, ‘bir kişinin kendi isteğiyle başkaları için sosyal bir dünya oluşturmaktır’ demiştir. Binbaşıoğlu (1978)’e göre ise liderlik, insanların önceden belirledikleri amaçlara ulaşmak için, bu amaçlar çevresinde çalışmalar yapmaları şeklinde ifade edilmiştir.

Liderlik kavramı ile ilgili tanımların genelinde, belirlenmiş bir amacın olması, bu amaca yönelik yönlendirme faaliyetlerinin bulunması ve tüm bunları organize eden, grup üyelerini uygun doğrultuda yönlendiren, liderlik vasıflarına sahip lider kişinin olması gerektiği üzerinde durulmaktadır.

Liderlik kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda yapılan genellemelerde yola çıkarak, liderlik kavramının daha iyi anlaşılması için şu şekilde özetlenmektedir (Aydın, 2014):

- 1) Liderlik, kurum içerisindeki bir statüden kaynaklı değil, bireyin organizasyon içerisindeki davranışından ortaya çıkmaktadır.
- 2) Bir kişinin örgüt içerisindeki liderliği, onun diğer gruptaki kişiler tarafından nasıl algılandığına bağlıdır.
- 3) Bir durumda lider olan bir kişi, başka bir durumda da lider olacak demek doğru değildir.

- 4) Liderlik, statü, hiyerarşi veya konumun değil, örgüt içi etkileşimin bir sonucudur.
- 5) Kurum içerisindeki liderin kim olacağı, yapısı önceden belirlenemez, yapılandırılmaz. Bireylerin oluşturduğu kurumların her birisinin yapısının benzersiz oluşu, örgüt iklimi, farklı amaçlar, gruplar üzerinde etkili iç ve dış etmenler farklı liderler ve liderlik yapıları yaratabilir.
- 6) Liderin nasıl davranacağı, kendi rolünü anlayış biçimi şekillendirecektir.
- 7) Gruplarda çoğunlukla, liderlik rolü üstlenen birden fazla kişi olmaktadır.
- 8) Liderlik, kurum içerisindeki insanlar arasında olumlu duygular ortaya çıkarmakta ve bunu geliştirmektedir.
- 9) Örgüt içerisindeki liderlik yapısı, otokratik veya demokratik şekilde oluşmuş olabilir. Fakat asla, ‘bırakınız yapsınlar’cı’ olması söz konusu olamaz.
- 10) Liderlik otoriteyi simgeler ve grup üyeleri tarafından, liderlik rolünü üstlenebilecek grup üyelerine tanınan bir kavramdır.

Aydın (2014) liderlik kavramının önemine değinerek, liderlik, toplumlarda çok önemli bir yere sahip bir kavram olarak karşımıza çıktığından söz etmektedir. Liderlik ile ilgili yapılan araştırmalar, çalışmalar ve bu alandaki yazılı/görsel materyaller bunun somut göstergeleridir. Liderlik konusunda verilen bu denli önemin altında, bireyin kapsamlı ve önemli niteliklerinde birisi olan, insanın yönlendirme ve yönlendirme gereksiniminin büyük katkısı olduğu düşünülebilir. Formal örgütlerin ve eğitim kurumlarının yönetimi tek bir etkene indirgenemeyecek kadar komplikedir. Bu nedenle örgütlerde, liderin niteliği önemli bir belirleyici etken olmaktadır. Liderliğin niteliği ve doğası geliştirilebilir olarak düşünülmektedir. Bu düşünce, liderlik kavramı ile ilgili çalışmaların en büyük gerekçesini oluşturmaktadır. Dolayısıyla farklı liderlik çeşitlerinin gün yüzüne çıktığı görülmektedir. Bunlardan bir tanesi de öğretimsel liderliktir.

2. 1. 3. 1. 1. Yönetici ve Lider Kavramlarının Farkı

Yönetim alanında sıklıkla kullanılan ve birbirine karıştırılan yönetici ve lider kavramının çokça tartışılmakta olduğu bilinmektedir (Aydın, 2013).

Yönetici olan bir kişi aynı zamanda lider olabilmesi için, örgütte çalışan diğer çalışanların duygularını, düşüncelerini, inançlarını, değer yargılarını ve davranışlarını

etkilemede ve yönlendirmede etkili olması, alışılmışın dışına çıkarak, farklılık yaratması gerekmektedir (Aydın, 2010; Akt. Olukpınar, 2016). Bu nedenle, yönetici ve lider birbirinden farklıdır. Lider, bir gruba ait üyeleri etkileme ve yönlendirmede bir şekilde etkileyen kişiyken; Yönetici, ulaşılmak istenilen ortak amaç için, yönetimi altında olan iş görenlerini eşgüdümleyen kişi olarak görülmektedir. Liderin yöneticiye göre, zihinsel ve entelektüel yönünün yanında duygusal yönüde ön plana çıkmaktadır (Çelik, 2004; Eraslan, 2004; Olukpınar, 2016).

Tüm bu açıklamalarda yola çıkarak lider ve yönetici arasındaki benzerlikleri şu şekilde sıralanabilir (Olukpınar, 2016):

- Bir organizasyon için yönetici ve lider gereklidir.
- Liderlikte ve yöneticilikte, birlikte çalışılan işgörenlerle lider ve yönetici arasında yakın bir ilişki vardır.
- Yöneticide liderde insanları etkilemekte güç kullanırlar.
- İnsanları etkilemekte kullandıkları bu gücün kaynakları farklıdır.
- Yöneticilikte liderlikte insanları belirlenen amaçlara yöneltme ile ilgili iki kavramdır.

Yönetici ve lider arasında önemli benzerlikte olmasının yanında bazı farklılıklarda bulunmaktadır. Yönetici, bulunduğu durumda, elinde sahip olduğu fırsatlar dahilinde en iyi şekilde sonuca ulaşmaya çalışmaktadır. Lider ise, örgütte değişimin doğasını yakalayabilmek için, değişim ve dönüşümleri gerçekleştirmek, örgüte gelecekte ulaşmayı hedeflediği yeni bir vizyon yaratmak gibi konularla ilgilenmektedir. Liderliği özü değişimdir. Liderlik bünyesinde değişimi barındırır ve bu yönde hareket etmektedir (Koçel, 2011).

2. 1. 3. 2. Öğretimsel Liderlik Kavramı

2. 1. 3. 2. 1. Öğretimsel Liderliğin Tanımı ve Önemi

Öğretim lideri, hangi ihtiyaçların giderileceğini, işlerin nasıl yürütüleceğini ve ürünün bitmiş şekline nasıl bakılması gerektiğini bilen kişi olarak açıklanır (Davis, 1998). Öğretim liderliği ise, nitelikli insan gücü ile sağlam bir çalışma grubu oluşturarak, işbirliği, ekip çalışması ve yardımlaşma kavramlarını bir araya getirerek,

işlerin yürütülmesini sağlamak olarak tanımlanabilir. Okul içerisinde çalışanları, eğitimler verip geliştirmek ve yönlendirmek, kurum içerisinde çok güçlü iletişim yeteneği geliştirerek yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlamak ve vizyonlar oluşturarak, çalışanları bu vizyona ulaştırmak için eşgüdümlemek öğretimsel liderliktir (Demirhan, 2015).

Öğretimsel liderlik kavramı, son dönemde alanyazında okul yönetimi liderliği alanında önemi gittikçe artmaktadır. Öğretim liderliği, okuldaki çocukların ihtiyaçlarına yönelik eğitim programlarını oluşturması, öğretim ve son olarak değerlendirme süreç basamaklarında oldukça önemlidir (Rous, 2004). Öğretimsel liderlik, okul öğretmen, çalışan ve öğrencilere, okuldaki öğretimsel faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yürütülmesi hususunda, onlara yönetici olarak değilde, bir lider gibi yaklaşarak, sorunları çözen, aksaklıkları gideren, öğretim programlarının hazırlanması, uygulanması ve değerlendirmeleri aşamalarında destek veren, öğretmenleri izleyerek, onlara geri dönüt verme gibi benzer öğretimsel faaliyetlerde liderlikte bulunan kişidir. Öğretimsel liderlik kavramı, fonksiyonel ve çok amaçlı bir kavramdır (Demirhan, 2015).

Öğretimsel liderlik, ‘Öğrencileri nasıl daha iyi eğitim verebiliriz?’ sorusuna cevap arama yaklaşımıdır. Öğretimsel liderlik, kurum içerisindeki iletişim ve ilişkiyi ifade eden bir liderlik sürecidir. İletişim ve ilişkinin kalitesi öğretimsel liderliğin başarısını arttıracaktır. Öğretimsel liderlik, öğrencilerin daha iyi öğrenmeleri sağlamak ve öğretimsel gelişimi gerçekleştirmek amacıyla, müdür ve öğretmen iletişimim kapsayan yönetimsel bir süreçtir (Sullivan ve McCabe, 1988: Akt. Demirhan 2015).

Glickman (1992) öğretimsel liderliği, okulun tamamını içerisine alan, destekleyici bir atmosferde, aktif kılınmış, ekip çalışması ve işbirliğine dayalı bir faaliyet olarak açıklamaktadır. Jenkins (1991)’e göre öğretimsel lider ise, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yerine getirilmesini sağlayan, yönetim süreç basamaklarını en verimli şekilde kullanabilen, kişisel olarak insanlarla olan iletişimde iyi ve örgüt kültürünü oluşturan kişi olarak açıklanmaktadır. Öğretim lideri, vizyon sahibi olmalı, kendi kendine yetebilen takım modeli oluşturmalı ve bunu sürdürmeli, ihtiyaç halinde sürece müdahale etmeli, eğitim öğretim faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesini sağlayacak ortamlar oluşturmalıdır. Öğretimsel liderlik kavramı,

yapılan işlerde özverili olabilme, yeniliğe ve değişime karşı olumlu, sürekli olarak gelişim ve değişme gerektirir. Aynı zamanda, okulun belirlediği amaçlara ulaşmada, yönetici, öğretmen ve okulun çevresi ile birlikte çalışılarak, uygun örgüt ikliminin yaratılması faaliyetleridir (Keşan ve Kaya, 2011).

Alanyazında, geçmişten günümüze, ‘okul yöneticiliği’ teriminin yerini, ‘okul liderliği’ ‘eğitim liderliği’ ve son zamanlarda ‘öğretim liderliği’ kavramları almıştır.

Öğretmen ve yönetici, içerisinde bulunduğu topluma, insanların ihtiyaç ve özelliklerine, hızla değişen toplum yapılarına ayak uydurmak zorundadır. Toplumun ihtiyaç ve beklentilerini karşılamakta zorlanan bir okul kurumu, işlevini kaybetmektedir. İşte öğretimsel liderlik, toplumun beklentilerini karşılamaktadır (Şahin, 2011). Bu liderlik yaklaşımı bir okul yöneticisinin, sınıftaki öğretimsel etkinlikleri gerçekleştirmede aldığı kararlar, kullandığı yöntem ve yaklaşımlardan oluşur. Yönetimin temel yapı taşları okuldur. Okulun ne kadar iyi eğitim verebileceği, akademik anlamda ne kadar başarılı olacağı, yönetimin başarısına ve etkililiğine bağlıdır. Sağlıklı bir öğretimin yapılabilmesi için, yönetsel olarak, öğretim faaliyetlerinin iyi bir şekilde planının yapılması, problemlerin en akılcı yollarla çözülmesi, çalışanlar arasında olumlu iletişim ve işbirliğinin yaratılması ve bunların değerlendirme ile dönüt düzeltmelerinin yapılması gerekir (Çelik, 2011; Başaran, 2008).

Şişman ve Taşdemir (2008)’in konu ile ilgili yapmış olduğu teori ve yaklaşımları incelediğinde, öğretimsel liderlik kavramının 2 ana kategoride gruplanmış olduğu görülmektedir. Bu grupların birincisinde, okul yöneticisinin sahip olması gerektiği, insan ilişkisi ile ilgili boyutlar, ikinci grupta ise örgütsel sorumluluk ve görevleri ile ilgili boyutlar olduğu görülmektedir. Kısacası öğretimsel liderlik özelliklerini taşıyan okul yöneticisinin davranışları, ilişki üzerine ve görev üzerine yoğunlaşmıştır. Bir okul yöneticisi, okulda sadece yaptığı göreve odaklanıyorsa, okulundaki insan ilişkilerini ihmal ediyor demektir. Yine aynı şekilde bunun tam tersi de olabilir. Okul yöneticisi sadece insan ilişkilerine önem verirse, yapması gereken görevleri aksatmış olacaktır. Bu nedenle öğretimsel lider olan bir okul yöneticisi, hem insan ilişkilerine hemde görevine birlikte önem vermelidir. Bu şekilde davranan bir okul yöneticisi dolayısıyla, hem görevinin gerektirdiği teknik

bilgi ve donanına sahip, aynı şekilde insan ilişkilerinde de yetkin bir kişiliğe sahip olması gerekmektedir (Soyvural, 2014).

Soyvural (2014)'ın yapmış olduğu öğretim liderliğinin en genel tanımında, okul ortamında çalışan, öğretmen, müdür ve denetmenlerin, ayrıca okul ile ilişkili olan tüm kesimlerin ve durumları etki etmede başvurdukları güç ve davranışların bütünüdür ifadesi görülmektedir.

Öğretim lideri, okulun varoluşunun temel nedeni 'öğrencileri daha iyi nasıl yetiştirebiliriz?' gibi hareket eder. Bu yönde daha uygun öğrenme ortamları oluşturur, öğretmenlere rehberlik eder, çalışanları ortak amaç doğrultusunda güdümler ve yöneltir (Soyvural, 2014).

Yukarıda bahsettiğimiz öğretimsel liderlik ile ilgili tüm tanımlardan çıkarılacağı üzere söylenilebilecek en genel ifade, öğretimsel liderlik, günümüzde okul yöneticilerin sahip olması gereken liderlik alanı olması gerektiği başta olmak üzere, öğrencilerin daha iyi bir öğrenme ortamı içerisinde eğitim almaları gerektiğini düşünen, bu yönde öğretimsel konularda, geliştirici, öğretmenlere bu konuda tavsiye verici ve onları teşvik edici, okuldaki tüm çalışanlar ile iyi ilişkiler içerisinde olan, okulun gelecekte nerde olması gerektiği ile ilgili net bir vizyon sahibi, öğretimsel konularda sürekli çevresi ile diyalog halinde, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine önem veren, motivasyonlarını sağlayan, iş tatmini sağlayan, böylelikle örgüte bağlılığı ve örgüte çekiciliği sağlayan liderlik türüdür.

2. 1. 3. 2. Öğretimsel Liderliğin Davranış Boyutları

Her okulun sahip olduğu öğrenci profili, içerisinde bulunduğu çevre, toplum yapısı, kültürel özellikler gibi etmenlerden dolayı, okul liderinin sahip olması gerektiği liderlik özellikler okuldan okula farklılıklar gösterebilmektedir. Öğretimsel liderlik kavramının davranış boyutlarıyla ilgili, temelde aynı çok farklı sınıflandırılmalar yapılmış olduğunu görüyoruz. Öğretimsel liderlin sahip olması gerek davranış boyutlarına ilişkin şu şekilde sınıflandırma oluşturulabilir: (Gümüşeli (1996); Şişman (2012); Çelik (2011); Hallinger ve Murphy (1985)).

1. Okulun Amaç, Misyon ve Vizyonunu İfade Etme

- a. Okulun misyon ve vizyonunu oluşturup, çalışanları haberdar etme*
- b. Okulun amaçlarını belirleyip ve bunları çalışanlar ile paylaşma*
- c. Okulun amaçlarını geliştirme çalışmaları yapma ve bunları hayata geçirme*

2. Eğitim Programı ve Öğretimin Yönetimi/Yöneltme

- a. Öğretim zamanını etkili kullanma ile ilgili çalışmalar gerçekleştirme*
- b. Öğrencileri öğrenmeye motive etme yönünde faaliyetler uygulama*
- c. Eğitim programının koordinasyonunu gerçekleştirme, eşgüdümleme*

3. Okul Çalışan Kadrosunun Geliştirilmesi

- a. Çalışanların başarılarını ödüllendirme*
- b. Öğretmenlerin kişisel ve meslekî gelişimlerini destekleme*

4. Öğretim Süreci ve Öğrencilerin Değerlendirilmesi

- a. Öğretim sürecini denetimini yapma ve değerlendirme çalışmalarını yürütme*
- b. Öğrenci başarısını takip de bulunma*

5. Olumlu Okul İklimi Oluşturma ve Geliştirme

- a. Görünen varlık olarak kendini hissettirme*
- b. Örgütsel değişmeyi başlatma, yönetme ve sürdürme*
- c. İletişimi sağlama*

2. 2. İlgili Araştırmalar

Yurt içinde yapılan araştırmalar içerisinde yer alan, Nadir (2010) tarafından yapılan bir araştırmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ölçeğini nasıl değerlendirdiklerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında ortaöğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ölçeğini nasıl ve ne derece kullandıklarını, bu bilgileri eğitim ortamlarına nasıl yansıttıkları öğrenilmek istenmiştir. Ayrıca çalışma kapsamında öğretmenlerin, kendileri için ve bulundukları kuruma olan bağlılık düzeyleri de ortaya çıkarılmıştır. Araştırma Lefkoşa ve Mağusa ilçelerinde, ortaöğretim kurumlarında çalışan 250 öğretmene rasgele ulaşılarak yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel

bağlılıkları, okulun çıkar ve ortak amaçları doğrultusunda görev yaptıkları sonucuna varılmıştır. Ayrıca, okullarda uygulanan bağlılık programının kalitesinin yükseltilmesi gerektiği ve bu programa tüm öğretmenleri dahil edilmesinin gerekliliğinin fayda sağlayacağı ifade edilmiştir.

Çoban (2010) öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma Malatya ili merkezinde bulunan 32 ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev alan 671 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada, erkek öğretmenlerin, bayan öğretmenlere kıyasla kendilerini çalıştıkları kuruma karşı daha fazla örgütsel bağlılık hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen sayısı 1 ile 26 arasında olan okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha üst düzeyde, aynı şekilde öğrenci sayısı az olan okullarda bulunan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha üst seviyelerde çıkmıştır. Son olarak akademik iyimserlik ve örgütsel bağlılık arasında orta düzey bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Osma (2011) çalışmasında, öğretmen adaylarının kendi gözlemleri ölçüsünde, okulöncesi ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma genel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın evreni, Yakın Doğu Üniversitesi eğitim fakültesi bünyesinde, okul deneyimi dersi kapsamında, okullara gözleme giden 250 öğretmen adayları oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda ise, gözleme gidilen okullardaki yöneticilerin öğretimsel liderlik özellikleri, araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık içermediği, öğretmen adaylarının bölüm değişkeni göz önüne alındığında ise anlamlı bir fark ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, öğretmen adaylarının görüşlerine göre okul yöneticilerinin yüksek düzeyde göstermiş olduğu davranışlar, ‘okul amaçlarının belirlenmesi ve tartışılması’ boyutu içerisinde, yapılan toplantılarda okulun amaçlarını tartışmaya açma, ‘eğitim programı ve öğretim sürecinin yönetimi’ boyutunda, derslerin vaktinde başlayıp bitirilmesini sağlama, ‘öğretim süreci ve öğrencilerin değerlendirilmesi’ boyutunda, öğrenci çalışmalarını gözden geçirme, ‘öğretmenlerin desteklenmesi ve geliştirilmesi’ boyutu kapsamında, teşvik etme ve mesleki yönden kendilerini geliştirebilecekleri fırsatlardan haberdar etme, ‘düzenli öğrenme-öğretme çevresi ve iklimi oluşturma’ boyutunda ise, etkili bir öğretim

faaliyeti için disiplin ve düzeni gerçekleştirme davranışları gösterdikleri belirlenmiştir.

Evre (2011) çalışmasında, ortaöğretimde görevli öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine başvurularak, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik özelliklerine ne derece sahip olduğunu ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Araştırma Lefkoşa ilçesine bağlı ortaokul ve liselerde çalışan yönetici ve öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Çalışma, rasgele belirlenmiş 190 öğretmen ve 40 yönetici ile yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretimsel liderlik rolleri hususunda, öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarında ayrıca, öğretimsel liderlik davranışlarının uygulanabilirliği ile ilgili olarak, yönetici ve öğretmen görüşleri çerçevesinde, öğretmenlerin, okul yöneticileri ile ilgili algıladıkları öğretimsel liderlik rollerinin, okulun amaçlarının belirlenmesi ve paylaşılması rollerinin, yöneticiler tarafından çoğu zaman sergilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bir diğer sonuç, ise yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarına sahip olma seviyeleri ile ilgili olarak, okulun amaçlarının belirlenmesi ve paylaşılması ile birlikte öğretim süreci ve öğrencilerin değerlendirilmesi açısından anlamlı farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Karatay (2011) Konya ili ve ilçelerindeki ilköğretim okullarında görevli yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışlarını, öğretmen görüşlerine göre araştırarak, elde edilen görüşleri, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, yöneticilik kıdemi, mesleki kıdem ve istihdam şekli değişkenlerine göre de karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlara göre, ilköğretim kurumlarında görevli yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışlarına sahip olma düzeylerinin “her zaman” aralığında olduğuna ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, ilköğretim kurumlarında görevli yöneticilerin, düzenli öğrenme-öğretme çevresi ve iklimi oluşturma ve öğretmenlerin desteklenmesi-geliştirmesi öğretim liderliği davranış boyutları, cinsiyet ve yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. İlköğretim okullarında görevli yöneticilerin, öğretmenlerin desteklenmesi ve geliştirilmesi öğretim liderliği davranış boyutunun, mesleki kıdem ve öğrenim durumu değişkeni dikkate alındığında anlamlı farklılık göstermiştir.

Yılmaz (2012) ortaöğretim okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma kapsamında 2011-2012 öğretim yılında Lefkoşa ilçesinde bulunan ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerden 225 kişiye ulaşılmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre, örgütsel adalet ve öğretimsel liderlik ile ilgili algıları arasında pozitif bir ilişkinin söz konusu olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyelerde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Cinsiyet, mezun olunan okul, medeni durum, yaş, meslekteki kıdem ve bulunulan okulda çalışma süreleri değişkenleri dikkate alındığında, bu değişkenlerin bir kısmında örgütsel bağlılık ile ilgili boyutlarda anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır.

Yıldız (2013) yaptığı çalışmada, örgüt imajı, tanınmışlık, algılanan kişi-örgüt uyumu, örgütsel çekicilik ve potansiyel işgören adayının işe başvurmaya karşı niyeti arasında var olan ilişkilerin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma yapısal eşitlik modeli doğrultusunda, üniversite üçüncü ve son sınıfında öğrenimini sürdüren 352 öğrencinin görüşleri alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlara göre, organizasyonlar nitelikli insan gücünü yaratabilmek için modelde var olan değişkenleri dikkate alan seçme ve işe alma sürecini, tanıtım etkinliklerini devam ettirmelidirler. Kişi-örgüt uyumunun ve örgütsel çekiciliğin işe başvurma niyetinin öncülüğü olduğu, kişi-örgüt uyumunun direk veya dolaylı yoldan işe başvurma niyetini etkilediği anlaşılmıştır. Ayrıca, tanınmışlık, imaj, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel çekiciliğin işe başvurma niyetini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kurt (2013) yaptığı çalışmada, ilkökul ve ortaokul eğitim kurumlarında görevli okul yöneticilerinin öğretim liderliği ile ilgili davranışlarının öğretmenlerin motivasyonlarına olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, İstanbul ilinin şişli ilçesindeki ilkökul ve ortaokul düzeyindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerinden faydalanılmıştır. Bu öğretmenler arasında rasgele olarak seçilen 318 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin motivasyon düzeyleri orta düzey olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, ilkökul ve ortaokul yöneticilerin görüşleri 'ara sıra' olarak bulunmuştur. Ayrıca öğretimsel liderlik davranışları ile ilgili öğretmenlerin tutumları, branş, cinsiyet, yaş, kıdem süresi ve kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gözükmezken, eğitim düzeyi değişkenine göre

anlamı bir fark ortaya çıkmıştır. Araştırmanın en genel sonucu ise, okul yöneticilerinin gösterdiği öğretimsel liderlik davranışının, öğretmenlerin motivasyonu arasında yüksek düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerinin motivasyonlarının %52'sinin öğretimsel liderlik davranışları ile açıkladığı sonucuna varılmıştır.

Akçay, Timur ve Ulukan (2013)'ın yapmış olduğu araştırmada, otellerin araçsal ve sembolik özellikleri ile örgütsel çekicilik arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu ilişki düzeyi incelenirken, yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Bu çalışma, İstanbul ilinde muhtemel otellerde görev yapabilecek potansiyel işgören adaylarından olan turizm öğrencileri ve beş yıldızlı otellerde görevli otel çalışanlarına uygulanmıştır. Deneyimli ve deneyimsiz işgören adaylarının, kurumlardaki araçsal ve sembolik özellikler ile örgütsel çekicilik düzeyleri arasında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç, otellerin sahip olduğu araçsal özelliklerin örgütsel çekicilik düzeyini doğrudan, sembolik özelliklerin ise araçsal özellikler ile birlikte olduğunda örgütsel çekicilik düzeyini dolaylı yoldan etkilediğidir.

Kış (2013) tarafından yapılan çalışmada, okullarda görevli yöneticilerin, öğretimsel liderliğe ilişkin davranışlarına sahip olma seviyelerine yönelik, öğretmen ve yöneticilerinin görüşleri alınarak, etki büyüklüklerinin belirlenmesi araştırılmıştır. Meta-analiz çalışma yöntemi ile yapılan bu çalışmada, araştırmaya dahil edilme özelliklerine uygun olarak 48 çalışma belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranış düzeyleri ile cinsiyet değişkeni dikkate alındığında erkek öğretmenler lehine, etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görev unvanı değişkenine göre, yöneticiler lehine orta düzeyde, branş değişkenine göre ise önemsiz düzeyde etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Odabaş (2014) öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda bulunan yapısal güçlendirme kaynakları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ve psikolojik güçlendirme faktörünün bu ilişkideki etkisini incelenmiştir. Uygulama İstanbul ilinin Avrupa Yakasında bulunan 1-12. sınıflar arasında derslere giren 140 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonuçları neticesinde, yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin bazı

demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaştığı görülmüştür. 10 yıl ve üzerinde görev yapanların, 0-5 yıl arası tecrübeye sahip olanlara göre özel okullarda görevlilerin devlet okullarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Soyvural (2014) okullarda görevli yöneticilerin öğretimsel liderliğe ilişkin rollerinin, öğretmen görüşlerine başvurularak belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında Batman ili ve bağlı 5 ilçede görev yapan toplam 877 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, okul kurumlarında görevli yöneticilerinin öğretimsel liderlik rollerini, öğretmenlerin görüşlerine göre, yüksek düzeyde sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan öğretimsel liderlik rollerinin, öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Buna karşın, algılanan öğretimsel liderlik rollerinin, öğretmenlerin cinsiyet, hizmet süresi, eğitim düzeyi ve görev yeri değişkenleri dikkate alındığında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Güler ve Basım (2015) üniversiteye katılma niyeti olan öğrenci adaylarının katılma niyetinin oluşumunda örgütsel çekiciliğin ve kurumun itibarına olan etkisinin Türkiye örneğinde genellenebilirliğini incelenmiştir. Araştırma, üniversiteye girmek isteyen 539 öğrenci üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öğrenci adaylarının kurumun çekiciliğine olan tutum düzeylerinin ve toplumun organizasyona yönelik kolektif düşüncelerini ortaya koyan organizasyonun itibarının adayın organizasyona katılma niyeti ile anlamlı etkisinin olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca, mevcut örgütün kuruma, katılma niyetine olan etkisi üzerinde örgütsel çekiciliğin aracılık rolünün olduğu ortaya çıkarılmıştır. Sonuç olarak, öğrenci adaylarının katılmak istedikleri organizasyonları ne kadar çekici olarak gördüklerine yönelik düşüncelerinin organizasyona katılma niyetlerinin oluşumunda önemli bir faktör yarattığına ulaşılmıştır.

Güler (2015)'nin hazırlamış olduğu çalışmada, potansiyel öğrenci adaylarının belirli bir örgüte katılma niyetleri ile direk olarak veya dolaylı yollardan ilgili olduğu varsayılan değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, askeri yüksek öğretim kurumuna başvuruda bulunan 539 aday ile çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, katılma niyeti davranışının altında yatan en etkili değişkenlerin, kuruma duyulan örgütsel çekicilik ve kurumun sahip olduğu kurumsal itibar

olduğuna ulaşılmıştır. İşveren markasının manevi fayda olan boyutunun, kuruma karşı hissedilen örgütsel çekicilik kavramının en bariz yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak bu etki üzerinde öğrenci adayının sosyo-ekonomik düzeyi, ailede aynı mesleğin aile bireylerinden biri tarafından yapılmasının ve akademik başarı seviyesinin düzenleyicilik rolü üzerinde etkisi olduğu tespitinde bulunulmuştur. Bunlara ek olarak, örgütün sahip olduğu kurumsal itibarın, kuruma olan katılma niyeti üzerindeki etkisi üzerinde örgütsel çekiciliğin aracılık rolü olduğu sonucuna varılmıştır.

Özücağlıyan (2015) çalışmasında, bu konuda yapılmış alanyazına paralel olarak bir araya getirilen kuramsal çerçeve ekseninde işgörenlerin çalıştıkları kurumlarda iş zenginleştirmeye ilişkin tutumlarını belirlemek ve çalıştıkları kurumları ne kadar çekici buldukları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda, İstanbul il merkezinde faaliyette bulunan özel kurumsal şirketlerde çalışan 128 işgörenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma sonucunda, çalışma süresi, cinsiyet, mesleki deneyim ve yaş değişkenlerinin örgütsel çekicilik ve iş zenginleştirmeye ilişkin görüşler arasında anlamlı farklılıklar yaratmadığı ortaya çıkmıştır. Buna karşın, çalıştığı sektörün cazip gelme durumu değişkeni düşünüldüğünde, örgütsel çekiciliğe ilişkin tutumlarda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Önemli değişkenlerden birisi olan eğitim durumu değişkeninde ise, lisans mezunlarının diğer öğrenim düzeylerine göre daha yüksek düzeyde örgütsel çekicilik yaşadıkları görülmüştür. Fakat eğitim durumu değişkeninin iş zenginleştirme üzerinde etkisine ulaşılamamıştır. Sonuç olarak araştırmaya katılan işgörenlerin düşüncelerine göre, iş zenginleştirme düzeylerinin, örgütsel çekicilik düzeyini arttırdığına ulaşılmıştır.

Oran (2016) yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürü, işgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı duydukları örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri ile alakalı ilişkilerin incelenmesini amaçlayarak, Türkiye genelinden 6 yükseköğretim kurumunda 580 işgörenden veriler toplamıştır. Buna göre, çalışanların kurumdaki statüleri değişkenine göre, iş tatmin düzeylerinde farklılaşma olduğu görülmüştür. Çalışanların örgüt kültürünü benimseme düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin söz konusu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atalar (2016) tarafından yapılan çalışmada, eğitim yönetimi alanında eğitim almış ve almamış okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarına ilişkin, öğretmen ve yönetici görüşlerinin ortaya koyulması ve değerlendirmesinin yapılması amaçlanmıştır. Araştırmada, ilkokullarda görev yapan, 8 okul yöneticisi ve 16 öğretmen ile, görüşme tekniği uygulanarak çalışılmıştır. Yapılan görüşmeler neticesinde, eğitim yönetimi eğitimi alan ve almayan okul yöneticilerinin göstermiş olduğu öğretimsel liderlik davranışları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, okul müdürlerinin, öğrencilerin velileri ile öğretmenler arasındaki iletişim sürecine daha aktif bir şekilde katılması gerektiği düşünülmektedir.

Sucu (2016) tarafında gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin motivasyonları ile okullarda görevli yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya yönelik olarak, Anadolu liselerinde görevli 1455 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmenlerin bazı demografik değişkenleri göre olan dağılımlarına bakılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin motivasyon düzeyleri 'orta düzey' olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin görüşlerine göre, okullarda görevli okul yöneticilerinin, öğretim liderliği gerçekleştirme düzeylerine ilişkin, 'çoğu zaman' sonucuna ulaşılmıştır. Anadolu liselerinde görevli okul yöneticilerinin, öğretmen görüşlerine göre, öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile çalıştıkları kurumlardaki okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının, öğretmenlerin cinsiyet, branş ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yürütüldüğü desen, çalışmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve toplanan verilerin analiz edilmelerine ilişkin istatistikî bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde, ilköğretim okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının örgütsel çekiciliğe etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla gerçekleştirilen bu çalışma nicel araştırma desenlerinden, ilişkisel tarama modeli çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırmalarda, değişkenler genelde, ölçme araçlarıyla sırayla ölçümlenir. Böylece, sayısallaşmış veriler istatistiksel işlemler kullanılarak analiz edilmiş olur (Creswell, 2014). İlişkisel tarama modeli ise, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek, aynı zamanda neden-sonuç ilişkisi ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapılan çalışmalardır (Büyüköztürk, Akgün, Karadeniz, 2014). Bu doğrultuda yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel çekicilikleri arasındaki ilişki irdelenerek, hem öğretimsel liderliğin hem de örgütsel çekiciliğin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılacaktır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokullarda görev yapan ilkokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Evreni toplam 1430 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 304 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü aşağıdaki formüle bağlı olarak elde edilmiştir.

$$\text{Örneklembüyükülüğü} = \frac{Z^2 * [P * (1 - P)]}{c^2} \quad (1) \quad \text{ve} \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{n}} \quad (2)$$

(Çıngı, 1994)

Formüldeki simgelerin açılımı şöyledir:

n= Düzeltilmiş örneklem büyüklüğü

n₀= Örneklem büyüklüğü

N= Evren (Ana kütle)

z² = Çift yönlü güvenirlilik düzeyi standart değeri

c² = Kabul edilebilir hata miktarı

P= ilgilenilen örneklemin evrendeki tahmini oranı

Örneklem büyüklüğü; % 5 kabul edilebilir hata miktarı ve % 95 (z = 1,96) güvenirlilik düzeyi üzerinden hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünü yüzdelere dayalı olarak hesaplayabilmek için görüşülecek kişilerin evrendeki oranı kullanılmıştır. Belirlenen bu değerler yukarıdaki formüllerde yerlerine konularak örneklem büyüklüğü 304 olarak hesaplanmıştır. P evrendeki birimlerin örnekleme girme olasılığını gösterir. Her bir birimin örnekleme girme olasılığının birbirine eşit olmasından P=0,50 seçilmiştir. Formülde sayılar yerine konduğunda örneklem sayısı 304 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgileri tablo 1’de görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 35’i (%11,5) anasınıf, 143’ü (%47) sınıf, 126’sı (%41,4) branş öğretmenidir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine Göre Dağılımları

Değişken	Değişken Türü	<i>f</i>	%
Görev Türü	Anasınıf Öğretmeni	35	11.5
	Sınıf Öğretmeni	143	47
	Branş Öğretmeni	126	41.4
Yaş	22-27	79	26
	28-33	70	23
	34-39	49	16.1
	40-45	34	11.2
	46-51	31	10.2
	52 ve Üzeri	41	13.5
Meslekteki Hizmet Süresi	0-5 Yıl	83	27.3
	6-11 Yıl	67	22
	12-17 Yıl	55	18.1
	18-23 Yıl	33	10.9
	24-29 Yıl	27	8.9
	30 Yıl ve Üzeri	39	12.8
Eğitim Durumu	Lisans	226	74.3
	Yüksek Lisans	74	24.3
	Doktora	4	1.3
Bulundukları Kurumda Hizmet Süresi	1-5 Yıl	133	43.8
	6-10 Yıl	73	24
	11 Yıl ve Üzeri	98	32.2

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, öğretmenlerin, okul yöneticilerine ilişkin öğretimsel liderlik becerileri ile ilgili tutumlarını ölçmek için ‘Okul Yöneticilerinin Öğretim Liderliğini Gerçekleştirme Düzeyi Ölçeği’, örgütsel çekicilik ile ilgili tutumlarını ölçmek için ise, ‘Örgütsel Çekicilik Ölçeği’ kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların, kişisel bilgilerini almak için “Kişisel Bilgi

Formu” hazırlanmıştır. Çakıcı (2010) tarafından geliştirilen “Okul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Gerçekleştirme Düzeyi Ölçeği”, 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçek 5’li likert tipi ve 38 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik (Croanbach’s Alpha) katsayısı, 0,85 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan diğer bir ölçek olan “Örgütsel Çekicilik Ölçeği”, Highhouse, Lievens ve Sinar (2003) tarafından geliştirilmiş, Dural, Aslan ve Alince (2014) tarafından Türkçeye uyarlanarak, güvenirlik (Croanbach’s Alpha) katsayısı 0,89 olarak verilmiştir. Ölçek, genel çekicilik, takip etme niyeti ve prestij boyutlarını içermekte ve her bir boyut beş maddeden meydana gelmektedir. Örgüt seçimi ile ilgili daha önceki çalışmaların içeriğini kapsayan beş madde tasarlanarak genel çekicilik boyutu oluşturulmuştur. Genel çekicilik boyutu, katılımcıların firmayı potansiyel iş yeri olarak görüp görmediğiyle ilişkilidir. Takip etme niyeti boyutu, katılımcıların firmaya ilişkin davranışsal niyetlerine odaklanmakta ve ileriye dönük ilgilerini araştırmaktadır.

Bu araştırmada kullanılan her iki ölçek içinde tekrardan güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Okul yöneticilerinin öğretim liderliği gerçekleştirme düzeyi ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,97 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel çekicilik ölçeğinin ise güvenirlik katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma KKTC’de M.E.B.’na bağlı ilkokul öğretmenlerini kapsamaktadır. Verilerin toplanmasında Çakıcı (2010) tarafından geliştirilen, Okul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Gerçekleştirme Düzeyi Ölçeği ve Dural, Aslan ve Alince (2014) tarafından geliştirilen Örgütsel Çekicilik Ölçeği ile araştırmacının oluşturduğu kişisel bilgi formu kullanmıştır. Verilerin toplanması ve belirlenen okullara uygulanması ile ilgili olarak Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı’ndan gerekli izinler alınmıştır. İzin işlemlerinin tamamlanmasıyla, araştırmacı tarafından belirlenen okullara gidilmiş ve okul müdürleriyle görüşülmüştür. Görüşmelerde öncelikle araştırmada ve uygulanacak olan bilgi formu ve ölçeklerden bahsedilmiştir. Araştırmanın sadece öğretmenlere yönelik olduğundan bahsedilmiş ve öğretmenlere cevaplamaları için, ilgili ölçekler ve bilgi formu bırakılmıştır. Gerekli süre tanındıktan sonra araştırmacı tarafından ölçekler toplanılmıştır. Bazı okullarda imkanlar dahilinde ve yeterli zaman olduğu durumlarda katılımcılara bire bir olarak uygulanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Toplamda 304 öğretmenden veri toplanmış olup, kişisel bilgi formu ve kullanılan ölçeklere verilen yanıtlar temel veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Okul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Gerçekleştirme Düzeyi Ölçeği ve Örgütsel Çekicilik Ölçeklerinden elde edilecek nicel veriler, bilgisayar ortamında değerlendirilmesi için SPSS 20 paket programından yararlanılmıştır. Veriler çözümlenirken bu araştırmanın problem ve alt problemlerine uygun olarak, T-Testi, Tek Yönlü Varyans (Anova) analizi, Scheffe testi ve Benferroni testleri kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerinin çözümlenmesinde ise Frekans testi kullanılmıştır.

Anova analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler olarak belirlenen değişkenlerin aralarındaki ilişkide anlamlı bir fark olup olmadığını, eğer anlamlı bir fark var ise ne düzeyde olduğunu bulmaya yarayan analiz çeşitlerinden birisidir. Bağımsız değişkene ait alt grupların ikiden fazla olması halinde kullanılan analiz yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2002). Anova (post-hoc) sonrası hangi çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmıştır. Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni, testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Homojen dağılım olmaması durumunda ise Bonferroni metodundan yararlanılmıştır. Benferroni yaygın kullanılan bir çoklu karşılaştırma testi olup, "eşit örneklem sayısı" ilkesini gerektirmemektedir (Kayri, 2009). Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki farkın önemini tespit etmek amacıyla 't-testi' kullanılmıştır. T-testi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir farkın olup olmaması ve derecesini bulmaya yarayan analiz çeşitlerinden biridir (Büyüköztürk, 2007). Ancak bağımsız değişken alt grupların iki adet olması halinde uygulanır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın çıkması gibi durumlarda, bu farkın kaynağına ulaşabilmek adına ortalama tablosu incelenmiştir. (Büyüköztürk, Bökeoğlu ve Köklü, 2015).

Araştırmada, kişisel bilgi formunda bulunan değişkenlerin analizinde kullanılan frekans test analizi basit betimsel bir analiz çeşidi olup , değişken içerisinde bulunan grupların dağılımlarını listelemektedir (Arslan, 201; Uğuz, 2006).

Araştırmada ortalama puanların açıklanmasında ise Balcı (2002) tarafından açıklanan derecelendirme yöntemi kullanılmıştır. İlgili aralıklar ve derecelendirmeler tablo 2 de görülmektedir.

Tablo 2. Ölçek Maddelerine Yönelik Derecelendirme ve Sınırları

Ağırlık (Puan)	Sınırlar	Yüzde aralığı
1	1.00 – 1.79	%.. - % 36 hiçbir zaman /çok az yeterli
2	1.80 – 2.59	% 36.01 - % 52
3	2.60 – 3.39	% 52.01 - % 68
4	3.40 – 4.19	% 68.01 - % 84
5	4.20 – 5.00	% 84.01 - % 100 her zaman /çok yeterli

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLARI

Bu bölümde, araştırmanın problemine ve alt problemlerine yönelik toplanan verilerin çözümlenmesiyle ulaşılan bulgular ve bunlara ilişkin yorumlar üzerinde durulmaktadır.

4.1. M.E.B.'na Bağlı İlköğretim Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Araştırmanın birinci alt amacında, öğretmen görüşlerine göre, 'M.E.B.'na bağlı ilköğretim kurumlarındaki yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışları ne düzeydedir?' sorusuna cevap aramak için, toplanan verilerin ortalama puan testi sonuçları tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarına İlişkin Puan Dağılımı

	N	$\bar{X}$	SS	Min Puan	Max Puan
Öğretimsel Liderlik	304	141.85	28.75	42.00	190.00

Tablo 3'de görüldüğü gibi öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin öğretimsel liderliklerini gösterme düzeyi yüksek düzeyde ($\bar{X}$ =141,85) olduğu görülmektedir. Yüzdelik olarak ifade edilecek olursa, yöneticilerin öğretimsel liderliklerini sergileme düzeyinin %75.00 oranında olduğu görülmektedir ($\bar{X}$ =141.85). Ortaya çıkan bu bulguda, ilköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin öğretimsel liderlik özelliklerini sergileme düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile, ilköğretim kurumlarında görev yapan birçok okul yöneticisinin, öğretimsel liderlik davranış özelliklerini sergiledikleri ve bu yönde liderlik özelliklerine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Benzer bir çalışma da Karatay (2011) tarafından yürütülmüştür. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, ilköğretim

kurumlarında görevli okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik gösterme becerilerinin ‘Her Zaman’ seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her iki çalışmada da benzer sonuçların çıkması, öğretimsel liderlik davranışlarının okul yöneticileri arasında, farklı örneklemelere rağmen yaygın olarak benimsendiği ve olumlu olduğu söylenebilir.

4.2. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt amacında, “M.E.B.’na bağlı ilköğretim kurumlarındaki yöneticilerin, öğretimsel liderlik davranışları, demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır ?” sorusuna yönelik cevap aramak için T-testi ve Anova testlerinden yararlanılmıştır. Ulaşılan bulgular tablo 4, 5, 6, 7, 8’de sunulmuştur.

4.2.1. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Görev Türleri Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi

“İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin öğretimsel liderlik davranışları ile görev türü arasında anlamlı bir fark var mıdır?” sorusuna yönelik olarak, toplanan verilerin Anova testi sonuçları tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin Görev Türü Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi, Anova Testi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Fark
	Gruplar içi	6308.223	2	3154.112	3.888	.022	p<.05
Görev türü	Gruplar arası	244182.694	301	811.238			Fark Anlamlı
	Toplam	250490.918	303				

Tablo 4’de görüldüğü gibi öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin öğretimsel liderliği ile öğretmenlerin görev türleri arasındaki farkın anlamlı olduğu ($p=0.22$, $p<.05$) görülmektedir. Bu farkın hangi guruplar arasında olduğunu bulmak için veriler arasındaki homojen dağılımının sağlanmış olması nedeniyle ($p=.427$) Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonrasında, anasınıf öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin, yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarını göstermelerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir fark olduğu ($p=.021$) görülmektedir. Buna göre anasınıf öğretmenleri ($\bar{X}=152.37$), sınıf öğretmenlerine oranla ($\bar{X}=137.97$) yöneticilerinin öğretimsel liderliğini daha olumlu bulmaktadır. Okullarda görevli öğretmenlerden anasınıf öğretmenliği görevini yürüten öğretmenler, sınıf öğretmenliği görevini yürüten öğretmenlere göre, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

Ülkemizde bulunan okul öncesi eğitim kurumlarının bir çoğu, ilkokullardan yönetimsel olarak ayrı olması ve ilkokullara göre daha küçük olması nedeniyle, okul öncesi okul yöneticilerinin, yönetim becerilerini göstermeye yönelik daha duyarlı olduğu söylenebilir. Ayrıca, anaokullarda görevli yöneticilerin, sorumluluğun ilkokullarda görevli yöneticilere göre daha az olması, onların öğretimsel liderlik davranışlarını daha çok sergileme fırsatı buldukları söylenebilir. Sorumluluğun ve yapılacak işlerin çok olması, okul yöneticilerinin zaman zaman kontrolü kaybetmesine, öğretimsel liderlik becerileri ile ilgili fikir sahibi olma ve uygulama gibi konularda kısıtlıyor olabilir.

Bu bulguyu destekler nitelikte başka bir çalışmada Kurt (2013) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada, ilkokul ve ortaokul kurumlarında görevli okul yöneticilerinin öğretim liderliği ile ilgili davranışlarının öğretmenlerin motivasyonlarına olan etkisi incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarını gösterme düzeylerinin, öğretmenlerin branş (görev türü) değişkenine göre, anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır. İki çalışmada da farklı sonuçların çıkması, farklı örneklem grubuyla çalışılmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

4. 2. 2. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Yaşları Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi

‘İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin, öğretimsel liderlik davranışları ile yaşları arasında anlamlı bir fark var mıdır?’ sorusuna yönelik olarak toplanan verilerin Anova testi sonuçları tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlikleri ile Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Fark
	Gruplar içi	15036.804	5	3007.361	3.806	.002	p<.05
Yaş	Gruplar arası	235454.114	298	790.114			Fark Anlamlı
	Toplam	250490.918	303				

Tablo 5’de görüldüğü gibi öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin öğretimsel liderliği ile öğretmenlerin yaşları arasındaki farkın anlamlı olduğu ($p=0.02$, $p<.05$) görülmektedir. Bu farkın hangi guruplar arasında olduğunu bulmak için veriler arasındaki homojen dağılımı sağlayamadığından ($p=.000$) Bonferroni testi kullanılmıştır. Test sonrasında, yaşı 22-27 yaş arasında olan öğretmenler ile 34-39 yaş arasında olan öğretmenler arasında anlamlı bir farka ($p=.042$) rastlanmıştır. Buna göre, 22 ile 27 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=135.20$), 34 ile 39 yaş aralığında olan öğretmenlere ($\bar{X}=152.67$) oranla yöneticilerinin öğretimsel liderlik düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Yine tüm yaş aralıkları incelendiğinde en düşük görüşe 22 ile 27 yaş arasında olan öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak, öğretmenlerin yaşları azaldıkça, çalıştıkları kurumlarda görev yapan yöneticilerinin öğretimsel liderliklerine ilişkin algı düzeyleri de azalmaktadır.

Benzer bir çalışma yapan Çelik (2015), ortaokul kurumlarında görev yapan öğretmen kadrosunun, yöneticilerin göstermiş oldukları öğretimsel liderlik davranışlarına ilişkin algılarını öğrenmek üzere çalışma yapılmıştır. Bu çalışmadan

elde edilen sonuçlar doğrultusunda, öğretmenlerin, bulundukları kurumlarda görev alan okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik gösterme düzeylerine ilişkin algı düzeylerinin, yaş değişkeni açısından anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varmıştır.

4. 2. 3. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi

‘İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin, öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?’ sorusuna yönelik toplanan verilerin Anova testi sonuçları tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Yöneticilerin Öğretimsel Liderlikleri ile Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Süreleri Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Hizmet süresi	Gruplar içi	3937.233	5	2787.447	3.512	.004	p<.05
	Gruplar arası	236553.685	298	793.804			Fark Anlamlı
	Toplam	250490.918	303				

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin öğretimsel liderliği ile öğretmenlerin meslekteki hizmet süresi arasındaki farkın anlamlı olduğu ($p=0.04$, $p<.05$) görülmektedir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için veriler arasında homojen dağılımı sağlanamadığından ($p=.029$) Benferroni testi kullanılmıştır. Benferroni testi sonrasında, hizmet süresi 0 ile 5 yıl arasında olanlar ile 12-17 yıl arasında olanlar arasında ($p=.007$) anlamlı bir farka rastlanmıştır. Buna göre, 0 ile 5 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}=133.87$), 12-17 yıl arasında hizmet süresi olan ($\bar{X}=153,74$) öğretmenlere göre, yöneticilerinin öğretimsel liderlik düzeyinin daha düşük olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Yine diğer hizmet yılları ortalama puanı incelendiğinde 0-5 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerde yöneticilerinin öğretimsel liderliklerine

yönelik görüşlerinin düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin meslekteki hizmet süresi azaldıkça öğretimsel liderliğe ilişkin görüşlerinde azalma olduğu görülmektedir. Bu çıkan sonuç, bir önceki alt amacımı destekler niteliktedir. Bu alt amaca ilişkin bulgularda da 0-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeylerinin düşük olduğu gözlenmiştir.

Benzer bir çalışmada ise bu çalışmada çıkan sonucun tam tersi sonuçlarından ortaya çıktığı görülmektedir. Sarıkaya (2016), ortaöğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarında meslekteki hizmet süresi düşük olan öğretmenlerin, yüksek olan öğretmenlere göre, okul yöneticilerini ‘düzenli öğrenme-öğretme çevresi ve iklim oluşturma’ boyutunda daha yeterli bulduğu sonucuna ulaşmıştır. Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik özelliklerini gösterme düzeyi, öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri arttıkça azalmaktadır sonucuna ulaşmıştır. Her iki çalışmada da tamamen zıt ve farklı sonuçların çıkmasının sebebi, ilgili çalışmanın örnekleminin, ortaokul eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden oluşması olduğu düşünülmektedir.

4. 2. 4. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi

‘İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin, öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin eğitim durumu arasında anlamlı bir fark var mıdır?’ sorusuna yönelik olarak, öğretmenlerden toplanan verilerin Anova testi sonuçları tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Yöneticilerin Öğretimsel Liderlikleri ile Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Eğitim düzeyi	Gruplar içi	2416.726	2	1208.363	1.466	.232	p>.05
	Gruplar arası	248074.192	301	824.167			Fark Anlamsız
	Toplam	250490.918	303				

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin öğretimsel liderliği ile öğretmenlerin mezun oldukları eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p=0.232$, $p>.05$). İlkokullarda görevli okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı, aralarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Buna benzer bir çalışmalardan olan, Derbedek (2008) tarafından yapılan araştırmada da, örnekleme yer alan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin, öğretimsel liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin öz yeterlikleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, okul yöneticilerinin sahip olduğu öğretimsel liderlik davranışlarının, öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4. 2. 5. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Bulundukları Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi

‘İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin, öğretmen görüşlerine göre, öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin bulundukları kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir fark var mıdır?’ sorusuna yönelik olarak, toplanan verilerin Anova testi sonuçları tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Yöneticilerin Öğretimsel Liderlikleri ile Öğretmenlerin Bulundukları Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Kurumda çalışma süresi	Gruplar içi	3512.629	2	1756.314	2.140	.119	p>.05
	Gruplar arası	246978.289	301	820.526			Fark Anlamsız
	Toplam	250490.918	303				

Tablo 8’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin öğretimsel liderliği ile öğretmenlerin bulundukları kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p=0.119$, $p>.05$). İlkokullarda görevli okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin, öğretmenlerin bulundukları kurumda çalışma süreleri değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Benzer bir çalışma olan Bingöl (2014)’ün, ilkokul ve ortaokul eğitim kurumlarında görevli okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin motivasyon düzeyi ve problem çözme becerilerine yönelik etkisi adlı çalışması sonucunda, ilkokul ve ortaokul eğitim kurumlarında görevli okul yöneticilerinin, öğretmenlerin bulundukları kurumda çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farkın olmadığına ulaşmıştır.

4. 3. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyi

Araştırmanın ikinci alt amacında, ‘M.E.B.’na bağlı ilköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliğe ilişkin görüşleri nasıldır?’ sorusuna yönelik olarak, toplanan verilerin ortalama puan testi sonuçları tablo 9’de sunulmuştur.

Tablo 9. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Ortalama Puan Dağılımı

	N	$\bar{X}$	SS	Min	Max
Örgütsel çekicilik	304	54.25	8.96	22.00	72.00

Tablo 9’ da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel çekiciliklerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{X}$ =54,25). Yüzdelik cinsinden değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyinin %80.00 oranında olduğu sonucuna varılmıştır. Ortaya çıkan bulgulardan da anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenler çalıştıkları kurumları çekici olarak görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılan çoğu öğretmenin, çalıştıkları kurumu çalışılabilir bir kurum olarak görmekte oldukları söylenebilir. Başka bir çalışmada, Özüçalışlıyan (2015) tarafından yapılarak, iş zenginleştirme kavramının örgütsel çekiciliğe olan etkisi incelenmiştir. Bu çalışmada İstanbul il merkezinde faaliyet gösteren özel kurumsal şirketlerde görevli çalışanların görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre, kurumlarda görevli işgörenlerin örgütsel çekiciliğe ilişkin algı düzeyleri, ‘orta düzey ve üzeri’ olarak saptanmıştır.

4. 4. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Değişimi

Araştırmanın bu alt amacında, “M.E.B.’na bağlı öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyi demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır ?” sorusuna yönelik cevap aramak için yapılan Anova testleri tablo 10, 11, 12, 13, 14’de sunulmuştur.

4.4.1. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilikleri ile Öğretmenlerin Görev Türleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi

‘İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliği ile görev türü arasında anlamlı bir fark var mıdır?’ sorusuna yönelik olarak, öğretmenlerden toplanan verilerin Anova testi sonuçları tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik ile Öğretmenlerin Bulundukları Görev Türü Arasındaki Anlamlılık Düzeylerine İlişkin Anova Testi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Fark
	Gruplar içi	294.333	2	147.167	1.843	.160	p>.05
Görev türü	Gruplar arası	24031.657	301	79.839			Fark .Anlamsız
	Toplam	24325.987	303				

Tablo 10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyi ile bulundukları görev türleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p=0.160$, $p>.05$). İlkokullarda görevli öğretmenlerin bulundukları kuruma ilişkin örgütsel çekicilik düzeylerinin görev türü değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

4.4.2. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilikleri ile Yaşları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi

‘İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliği ile yaşları arasında anlamlı bir fark var mıdır?’ sorusuna yönelik olarak, öğretmenlerden toplanan verilerin Anova testi sonuçları tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilikleri ile Öğretmenlerin Yaşları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Fark
	Gruplar içi	941.022	5	188.202	2.398	.037	p<.05
Yaş	Gruplar arası	23384.9655	298	78.474			Fark Anlamlı
	Toplam	24325.988	303				

Tablo11’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyi ile yaşları arasındaki farkın anlamlı olduğu ($p=0.37$, $p<.05$) görülmektedir. Bu farkın hangi guruplar arasında olduğunu bulmak için, veriler homojen dağıldığından ($p=.433$) Scheffee testi kullanılmıştır. Scheffee testi sonrasında, yaşı 22-27 arasında olan öğretmenler ile 34-39 yaş arasında olan ($p=.042$) öğretmenler arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır. Buna göre, 22 ile 27 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=52.26$), 34 ile 39 yaş aralığında olan öğretmenlere ($\bar{X}=56.32$) oranla daha az örgütsel çekiciliğe sahip oldukları görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuçlar, öğretmenlerin yaşlarının azaldıkça örgütsel çekicilik düzeylerinin azaldığını, yaşlarının arttığında ise örgütsel çekiciliğin yükseldiğini göstermektedir. Bunun nedeni, yaşı az olan öğretmenlerin, meslekte ilk yıllarında olduğu ve örgütlerini daha tam olarak tanıyamadığı, örgüte olan pozitif duyguların tam olarak gerçekleşmediği şeklinde ifade edilebilir.

4.4.3. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyi ile Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Süreleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi

‘İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliği ile meslekteki hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?’ sorusuna yönelik olarak, öğretmenlerden toplanan verilerin Anova testi sonuçları tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyleri ile Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Süreleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Hizmet süresi	Gruplar içi	1119.850	5	223.970	2.876	.015	p<.05
	Gruplar arası	23206.137	298	77.870			Fark Anlamlı
	Toplam	24325.987	303				

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel çekicilikleri ile meslekteki hizmet süresi arasında anlamlı bir fark olduğu ($p=0.15$, $p<.05$) görülmektedir. Bu farkın hangi guruplar arasında olduğunu bulmak için, veriler homojen dağılımı sağladığından ($p=.647$) Scheffee testi kullanılmıştır. Scheffee testi sonrasında, hizmet süresi 0 ile 5 yıl arasında olanlar ile 6-11 yıl arasında olanlar arasında ($p=.046$) anlamlı bir farka rastlanmıştır. Buna göre, 0 ile 5 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}=52.07$), 6-11 yıl arasında hizmet süresi olan ($\bar{X}=56.11$) öğretmenlere oranla örgütsel çekicilik düzeyi daha düşük bulunmuştur. Yine diğer hizmet yılları ortalama puanları incelendiğinde 0-5 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerde örgütsel çekicilik düzeyi daha düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel çekiciliğe ilişkin algılarının, meslekteki hizmet sürelerine göre farklılaşması, tıpkı yaş değişkeni ile benzer sonuçlar çıkması, her iki değişkeninde birbirini desteklediği söylenebilir. Daha az hizmet süresine sahip öğretmenlere göre örgütsel çekicilik düzeylerinin daha düşük olması, yaş değişkeni ile paralellik göstermektedir.

4.4.4. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyi ile Eğitim Durumları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi

‘İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliği ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark var mıdır?’ sorusuna yönelik olarak, öğretmenlerden toplanan verilerin Anova testi sonuçları tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyi ile Eğitim Durumları Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Eğitim düzeyi	Gruplar içi	223.123	2	111.562	1.393	.250	p>.05
	Gruplar arası	24102.863	301	80.076			Fark Anlamsız
	Toplam	24325.987	303				

Tablo 13’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyi ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p=0.250$, $p>.05$). Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin örgütsel çekicilik arasında, eğitim durumu değişkenine göre değişmediği ortaya çıkmaktadır.

4.4.5. İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyi ile Bulundukları Kurumdaki Çalışma Süresi Arasındaki Anlamlılık Düzeyi

‘İlköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin, örgütsel çekiciliği ile bulundukları kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?’ sorusuna yönelik olarak, öğretmenlerden toplanan verilerin Anova testi sonuçları tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyleri ile Bulundukları Kurumdaki Çalışma Süreleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi Anova Testi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Kurumda çalışma süresi	Gruplar içi	263.327	2	131.663	1.647	.194	p>.05
	Gruplar arası	24062.660	301	79.942			Fark Anlamsız
	Toplam	24325.987	303				

Tablo 14’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyi ile, kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p=0.194$, $p>.05$). İlkokul düzeyinde kurumlarda çalışan öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeylerinin öğretmenlerin kurumda çalışma süresini etkilemediği ortaya çıkmaktadır.

4. 5. İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyleri ile Bulundukları Kurumu Seçme veya Bu Kurumda Devam Etme Nedenleri Arasındaki İlişki Düzeyi

Çalışma kapsamında katılımcılara sorulan, ‘Şu andaki çalıştığınız kurumu seçme veya bu kurumda devam etme nedeniniz nedir?’ sorusuna yönelik olarak, öğretmenlerden toplanan verilerin T-testi sonuçları tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Örgütsel Çekicilik Düzeyi ile Bulundukları Kurumu Seçme veya Bu Kurumda Devam Etme Nedenleri Arasındaki Anlamlılık Düzeyi t-testi

	Gruplar	N	$\bar{X}$	Sd	F	p	Fark
Okul Çalışma Koşulları	Evet	117	56.89	7.84	2.897	.000	p<.05
	Hayır	187	52.89	9.24			Fark Anlamlı
Okulda Uygulanan Disiplin	Evet	45	58.00	9.48	.013	.000	p<.05
	Hayır	259	53.60	8.72			Fark Anlamlı
Öğrenci yapısı	Evet	28	52.78	9.43	.123	.391	p>.05
	Hayır	276	54.40	8.24			Fark yok
Okul Başarısı	Evet	80	58.53	8.35	.213	.000	p<.05
	Hayır	224	52.72	8.68			Fark Anlamlı
Okuldaki işbirliği ve İletişim	Evet	112	55.86	7.91	4.747	.012	p<.05
	Hayır	192	53.31	9.40			Fark Anlamlı
Okul Yönetiminin Başarısı	Evet	58	61.37	8.49	.071	.000	p<.05
	Hayır	246	52.57	7.28			Fark Anlamlı
Yönetici-Öğretmen Arası iyi ilişkiler	Evet	95	58.26	7.53	2.647	.000	p<.05
	Hayır	209	52.24	9.97			Fark Anlamlı
Prestij	Evet	74	59.75	6.36	4.150	.000	p<.05
	Hayır	230	52.47	8.96			Fark Anlamlı

Tablo 15'in devamı.

Mecburi*	Evet	54	50.35	9.54	1.102	.001	p<.05
	Hayır	250	55.10	8.61			Fark Anlamlı

Tablo 15’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyi ile şu an bulundukları kurumu seçme nedeni olarak değerlendirilen, okulun çalışma koşulları arasında ($p=0.000$, $p>.05$), okuldaki uygulanan disiplinin düzeyi arasında ($p=0.000$, $p>.05$), okulun başarısı arasında ($p=0.000$, $p>.05$), okuldaki işbirliği ve iletişim arasında ($p=0.012$, $p>.05$), okul yönetiminin başarısı arasında ($p=0.000$, $p>.05$), yönetici ve öğretmenlerin birbirleriyle olan iyi ilişkiler arasında ($p=0.000$, $p>.05$), prestij arasında ($p=0.000$, $p>.05$) anlamlı bir fark görülmektedir. Katılımcıların kurumda çalışma nedenlerinin, örgütsel çekiciliği önemli oranda etkilediği görülmektedir. Bu bulguya göre, görev yapılan okulun çalışma koşullarının iyi olması, okuldaki disiplinin sağlanmış olması, öğrencilerin demografik yapısı-sosyo ekonomik durumlarının iyi düzeyde oluşu, okulun başarılı bir okul olması, okuldaki öğretmenler arasındaki iyi bir iletişim ve işbirliğinin olması, okul yönetiminin başarılı bir yönetim sergilemesi, yönetim ile öğretmenler arasındaki ilişkileri iyi oluşu ve okulun prestijli bir kurum olması, o kuruma olan örgütsel çekiciliği olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Araştırmada dikkatle üzerinde durulması gerekli görülen nedenlerden biri olan “mecburiyetten bu kurumdayım” diyenler ile örgütsel çekicilik arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($p=0.001$, $p>.05$). Bu fark detaylı olarak incelendiğinde, bulundukları kurumda mecburi olarak ($\bar{X}=50.35$) çalışanların örgütsel çekicilikleri mecburi olarak okulda çalışmayanlara ($\bar{X}=55.10$) göre daha düşük olduğu görülmektedir. Buna göre mecburi olarak kurumda çalıştığını belirtenlerin örgütsel çekicilik düzeyinin de düştüğü görülmektedir. Seçenekler arasından, “mecburiyetten bu kurumdayım” diyenlerin, çalıştıkları örgütü çekici bulmadıkları, başka seçenekleri olmadığından ve zorunlulu olarak çalışmalarından dolayı o kurumda bulunmaları nedeniyle, çalıştıkları kuruma olan örgütsel çekicilik düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

4.6. İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Çekicilik Düzeyleri ile Okul Yöneticilerin Gösterdikleri Öğretimsel Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu alt amacında, ‘M.E.B.’na bağlı yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile örgütsel çekicilik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’ sorusuna yönelik olarak, öğretmenlerden toplanan verilerin korelasyon testi tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Örgütsel Çekicilik Düzeyi ile Öğretimsel Liderlik Arasındaki İlişki Düzeyine İlişkin Korelasyon Testi

		Çekicilik	Liderlik
cekcili k	Pearson	1	.546**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	304	304

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 16 incelendiğinde örgütsel çekicilik ile yöneticilerin gösterdiği öğretimsel liderlik düzeyi arasında pozitif (1) yönde yüksek düzeyde ($r=.534$) anlamlı ($p=.000$) bir etki olduğu görülmektedir. Buna göre öğretimsel liderlik düzeyi yükseldikçe kurumda sağlanan örgütsel çekicilik düzeyi de belirli oranda yükselmektedir. Bu bulgudan çıkan sonuçtan hareketle, ilköğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları, o kuruma olan örgütsel çekiciliği yordamaktadır sonucu ortaya çıkmaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Bu araştırmanın amacı, KKTC M.E.B.'na bağlı ilkokullarda görevli öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeylerine etkisini belirlemek, öğretimsel liderlik ile örgütsel çekicilik arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Bu amaç ile oluşturulan ana problem ve alt problemlere yönelik ulaşılan sonuçlar şöyledir:

1. Öğretmen görüşlerine göre, yöneticilerin öğretimsel liderlik özelliklerine sahip olma düzeyi yüksek çıkmıştır. Çıkan bu sonuçtan da anlaşılacağı üzere, ilkokul düzeyindeki eğitim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri, öğretimsel liderlik özelliklerini gösterdikleri, okulun yönetsel süreçlerinde, öğretimsel lider gibi hareket ettikleri söylenebilir.
2. Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin, öğretimsel liderlik özelliklerine sahip olma düzeyi, öğretmenlerin eğitim durumu, bulunduğu kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.
3. Öğretmenlerin, görev türü değişkeni açısından okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları incelendiğinde, anasınıf görevini yürüten öğretmenlerin, sınıf öğretmenliği görevi yürüten öğretmenlere oranla, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik özelliklerini göstermelerine yönelik görüşlerinin daha olumlu olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
4. Öğretmenlerin, yaş değişkeni açısından okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları gösterme düzeyi incelendiğinde, 22-27 yaş aralığında olan öğretmen grubuyla, 34-39 yaş aralığında olan öğretmen grubu arasında

anlamalı bir fark ortaya çıkmıştır. Buna göre, 22-27 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 34-39 yaş aralığındaki öğretmenlere göre, okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin görüşleri daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Öğretmenlerin, meslekteki hizmet süresi değişkeni açısından incelendiğinde, 0-5 yıl arasında mesleki hizmet süresi olan öğretmenlerin, 12-17 yıl hizmet süresi olan öğretmenlere oranla, yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarını sergilenmelerine yönelik görüşlerinin daha düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş ve meslekteki hizmet süresi değişkenleri ile ilgili çıkan sonuçların birbirini destekler nitelikte olduğu görülmüştür.
6. Öğretmenlerin, örgütsel çekicilik düzeylerinin, yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre, ilkokul düzeyinde okullarda görevli öğretmenler, çalıştıkları kurumları, çalışılabilecek bir kurum olarak değerlendirmekte ve çalıştıkları kurumları çekici buldukları sonucu ortaya çıkmıştır.
7. Öğretmenlerin, örgütsel çekicilik düzeyleri, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre incelenerek, öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyleri, görev türü, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenleri arasında anlamalı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.
8. Öğretmenlerin, yaş değişkeni açısından örgütsel çekicilik düzeyi incelendiğinde, 22-27 yaş aralığında olan öğretmenlerin, 34-39 yaş aralığında olan öğretmenlere oranla örgütsel çekicilik düzeylerinin daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
9. Öğretmenlerin, meslekteki hizmet süresi değişkeni açısından örgütsel çekicilik incelendiğinde, 0-5 yıl arasında mesleki hizmet süresi olan öğretmenlerin, 12-17 yıl hizmet süresi olan öğretmenlere oranla, örgütsel çekicilikleri daha düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş ve meslekteki hizmet süresi değişkenleri ile ilgili çıkan sonuçların birbirini destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

10. İlkokullarda görevli okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyleri arasında, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre öğretimsel liderlik düzeyi yükseldikçe kurumda sağlanan örgütsel çekicilik düzeyide yükselmektedir. Bir başka ifade ile okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel çekicilikleri üzerinde pozitif yönde bir etkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
11. Öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyleri ile bulundukları örgütü seçme veya devam etme nedenleri arasındaki ilişki düzeyleri incelendiğinde çalışma koşullarının iyi olması, okuldaki disiplinin sağlanmış olması, öğrencilerin demografik yapısı, sosyo ekonomik durumlarının iyi düzeyde oluşu, okulun başarılı bir okul olması, okuldaki öğretmenler arasındaki iyi bir iletişim ve işbirliğinin olması, okul yönetiminin başarılı bir yönetim sergilemesi, yönetim ile öğretmenler arasındaki ilişkileri iyi oluşu, okulun prestijli bir kurum olması, öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyini artırmaktadır. “Mecburiyetten buradayım” nedenini belirten öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeylerinin ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. 2. Öneriler

5. 2. 1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- 1- MEB’na bağlı tüm ilkokullarda örgütsel çekicilik ve öğretimsel liderlik seviyesinin artırılması adına araştırmalar yapılabilir.
- 2- Öğretimsel liderlik ile ilgili okul yöneticilerine, öğretim liderliği kavramının ve bu kavramının eğitime olan faydalarının aktarıldığı hizmet içi eğitimler kapsamında seminerler düzenlenebilir.
- 3- Okul ortamlarında verimin artırılması, çalışanların motivasyonlarının yükseltilmesi, kuruma olan çekicilik algısının yukarılara çekilmesi adına öğretimsel liderliğin önemi konusunda okul yöneticilerini bilgilendirici,

çalıştay, seminer, sunum v.b. çalışmalara yapılabilir. Bu sayede, öğretimsel liderlik özelliklerine sahip olma derecesi düşük olan yöneticilerin, davranış düzeylerinin yükseltilmesi sağlanabilir.

5. 2. 2. Okul Yöneticilerine Öneriler

- 1- Öğretimsel liderlik ile ilgili becerilerin kazanılması ve uygulanması yönünde eğitim çalışmalarına katılabilirler.
- 2- Kuruma duyulan örgütsel çekiciliğin üst seviyeye taşınması için çalışmalar yapılabilir, potansiyel kaliteli işgörenlerin kuruma çekilmesi sağlanabilir.
- 3- Öğretimsel liderlik davranış boyutlarını benimsemeleri, yönetim ile ilgili süreçlerde bir yönetim felsefesi olarak kabul etmeleri ve bu yönde çalışmalar yürütmeleri tavsiye edilir.
- 4- Yöneticisi oldukları kurumun amaçlarını gerçekleştirmede, örgütü daha iyi bir noktaya getirmede ve örgütsel başarının sağlanması noktasında, nitelikli işgücünün örgütlerine çekilebilmesi adına çalışmalar yapmaları, bu doğrultuda kendilerini geliştirmeleri için çeşitli seminerlere katılm sağlanabilir.
- 5- Yöneticiler, örgütlerinde çalışanların örgütsel çekicilik düzeylerini artırmak için kurum içinde çeşitli yöntemlerle araştırmalar yapabilir. Böylelikle öğretimsel liderliklerini değerlendirebilir.
- 6- Örgütsel çekiciliğin okulun kaliteli ortamı ile de ilişkili olduğundan kaliteyi yukarıya taşımak için gelişim stratejileri oluşturulabilir.
- 7- Örgütsel çekiciliğin işgören memnuniyeti ile ilgili olduğu düşünüldüğünde, çalışanların ve öğrencilerin istek ve ihtiyaçları sık sık değerlendirilebilir.

5. 2. 3. Gelecekteki Araştırmalara İlişkin Öneriler

- 1- Bu araştırmada sadece M.E.B.'na bağlı ilkokullarda çalışan öğretmenler üzerinde çalışılmıştır. Benzer bir çalışma, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlere de nitel veya nicel yaklaşıma göre uygulanabilir.
- 2- Bu araştırmada Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yapılmıştır. Benzer bir çalışma, başka ülke ve yerleşim yerlerinde de yapılarak konuyla ilgi verilerin daha genellenebilir olmasına ve olası sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel farklılıkların ortaya çıkarılmasına katkı koyulabilir.
- 3- Bu çalışma, sadece öğretmenlerin görüşleri alınarak oluşturulmuştur. Aynı konu alanında, eğitim yöneticilerine de uygulanarak ortaya çıkacak sonuçlar incelenebilir ve karşılaştırmalı bir çalışma yapılabilir.
- 4- Bu araştırmada örgütsel çekicilik kavramı ile öğretimsel liderlik kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel çekicilik kavramına ilişkin eğitim alanındaki, alanyazındaki eksiklik de düşünüldüğünde, örgütsel çekicilik kavramı ile başka kavramlar arasındaki ilişkinin incelendiği çeşitli çalışmalar yapılabilir. Böylelikle başka değişkenler ile örgütsel çekiciliğin nasıl ve ne derece etkilendiği incelenebilir.
- 5- Bu çalışmada M.E.B.'na bağlı ilkokullarda çalışan öğretmenler ile çalışılmıştır. Başka çalışmalarda, ilgili kurumda çalışma potansiyeli olan işgören adayları üzerinde de çalışmalar yapılabilir. Bu konuda, üniversitelerin öğretmenlik bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler, mezun durumunda olan ancak herhangi bir kurumda çalışmayan öğretmen adayları örnekleminde de örgütsel çekicilik düzeyi araştırılabilir.
- 6- Bu çalışmada M.E.B.'na bağlı ilkokullarda çalışan öğretmenler ile çalışılmıştır. Özel okullar ile kolejler örneklemini üzerinde de yöneticilerin öğretimsel liderlikleri ve öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyleri araştırılabilir.

- 7- Bu araştırma nicel yöntemlerle yapılmıştır. Örgütsel çekicilik eğitim alanında daha yeni irdelenen bir konu olmaktadır. Dolayısı ile nitel araştırma yöntemleri ile de daha derinlemesine örgütsel çekicilik kavramının çalışılması literatüre kaynak zenginliği getirecektir.

KAYNAKÇA

- Aiman-Smith, L., Bauer, T. N., Cable, D. M. (2001). Are You Attracted? Do You Intend to Pursue? A Rectuiting Policy- Capturing Study. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 219-237.
- Akçay, A. D., (2014). Örgütsel Çekicilik Bağlamında Otel İşletmelerini Rakiplerinden Ayıran Özellikler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 175-186.
- Akçay, A. D., Timur, N., Ulukan, C. (2013). Kent Merkezinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araçsal ve Sembolik Özelliklerin Örgütsel Çekiciliğe Etkisi. *Eskişehir O. Gazi Üni. İİBF Dergisi*, 8(1), 319-340.
- Aksoy, E., Işık, H. (2008). İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Roller. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 235-248.
- Arbak, Y., Yeşilada, T. (2003). Örgüt Kişi Uyumu ve Örgütsel Çekicilik: Hangi Kişiler Ne Tür Örgütleri Daha Çekici Bulur?. *İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi*, 2003/3, 23-37.
- Arslan, F. (2011). *Sınıf Yönetiminde Öğretim Elemanlarının İletişim Davranışlarına İlişkin Öğrenci Görüşleri*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Atalar, E. (2016). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Eğitimi Alan ve Almayan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim Yönetimi*, 9. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.

Aydın, M. (2013). *Eğitimde Örgütsel Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Aydın, M. (2014). *Eğitim Yönetimi, 10. Baskı*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Balcı, A. (2002). *Örgütsel Gelişme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Baş, T., Aydınlık, A. Ü., Erenel, F. (2011). Üniversite Öğrencilerinin İşveren Seçim Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Keşfedici Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 439-452..

Başaran, İ. E. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.

Binbaşıoğlu, C. (1978). *Eğitim Yöneticiliği*. Ankara: Binbaşıoğlu Yayınevi.

Bingöl, E. (2014). *İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyi ve Problem Çözme Becerilerine Olan Etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İl Örneği)*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö., Özkahveci, Ö., Demirel, F. (2002). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42(2), 207-239.

- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 7. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Bököç, Ö., Köklü, N. (2015). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Creswell, J. (2014). *Research Desing: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Uniden States Of America: Sage Puplications.
- Çakıcı, E. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretim liderliği davranışlarını gerçekleştirme düzeyi*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çelik, V. (1995). Okul Yöneticilerinin Vizyon ve Misyonu. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(1), 47-53.
- Çelik, V. (1999). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çelik, V. (2004). Liderlik. Y. Özden (Ed.), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Çelik, V. (2011). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, M. (2015). *Ortaokullarda Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları (Konya İli Örneği)*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çıngı, H. (1994). *Örneklem Kuramı*. Ankara: Hacettepe Uni. Yayınları

- Çoban, D. (2010). *Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Davis, K. (1998). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Davis, R. V., Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual Differences Model and Its Application*. Mineapolis, University of Minnesota Press.
- Demir, T. (2016). *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabaattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Demirhan, A. (2015). *İngilizce Öğretmenlerini Öğretimsel Liderlik Rollerinin Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Derbedek, H. (2008). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri Üzerindeki Etkileri (Bursa İli Örneği)*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dubin, R. (1968). 'Human Relations in Administration' Englewood Clifts, (2nd Ed.) NJ: Pentice Hall.
- Dural, S., Aslan, G., Alinçe, M., Araza, A. (2014). Örgütsel Çekicilik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(2), 141-154.
- Ehrhart, K. H., Ziegert, J. C. (2005). Why are Individuals Attracted to Organizations?. *Journal of Management*, 31(6), 901-919.

- Eraslan, L. (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Temel Analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 162.
- Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinden Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Evre, A. (2011). *Orta Eğitim Okul Müdürlerinin, Öğretimsel Liderlik Rollerine İlgili Öğretmen ve Yönetici Görüşleri*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Glickman, C. D. (1992). *Supervision in Transition*. Alexandria, VA: ASCD.
- Greenfield, W. D. (1986). *Moral İmagination, Interpersonal Competence, and The Work of School Administrators*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 278085).
- Güler, M. (2015). *İşveren Markası Örgütsel Çekicilik ve Katılma Niyeti İlişkisi Üzerinde Aday Özelliklerinin Rolü*, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güler, M., Basım, N. (2015). Adayların Kuruma Katılma Niyetlerinde Örgütsel Çekicilik ve Kurumsal İtibarın Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 115-126.
- Gümüşeli, A. İ. (1996). *İstanbul İlindeki İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları*. (Yayınlanmış Doçentlik Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Gümüşel, A. İ. (2001). Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları. *Kuramdan Uygulamaya Eğitim Yönetimi Dergisi*, 28, 531-548.

Hallinger, M., Murphy, J. F. (1985). Assesing The Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 218-247.

HIGHHOUSE, S., LIEVENS, F., Sinar, E.F. (2003). Measuring attraction to organizations.

Educational and Psychological Measurement, 63 (6), 986-1001.

Jenkins, H. O. (1991). *Getting it Right: a Handbook For Successful School Leadership*. Oxford: Basil Blackwell Ltd.

Karatay, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Davranışları*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Kayri, M. (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 51- 64.

Keşan, C., Kaya, D. (2011). Öğretimsel Liderlik Boyutu Üzerine Üniversite Mezunlarının Bakış Açıları. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30), 20-37.

Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algılama ile Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları Arasında İlişki: Mersin İli Tarsus İlçesi Örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Kış, A. (2013). *Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Yönelik Bir Meta-Analiz*. (Yayınlanmış Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayın Tasarım..

Kurt, B. (2013). *İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Davranışlarının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality*. New York: Mc-Graw-Hill.

Lievens, F., Highhouse, S. (2003). The Relation of Instrumental and Symbolic Attributes to a Company's Attractiveness as an Employer. *Personnel Psychology Journal*, 56, 75-102.

Lipham, J. (1964). 'Learned and Administration'. (Ed). D. E. Grifits. *Behavioral Science and Educational Administration*. University of Chicago Press.

Nadir, F. (2010). *Ortaöğretim Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Hakkındaki Düşünceleri*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.

Odabaş, İ. (2014). *Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Olukpınar, F. (2016). *Öğretimsel Liderlik Açısından Okulöncesi Yöneticileri*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Oran, A. (2016). *Yükseköğretim Kurumlarında Örgüt Kültürünün, Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

- Osma, E. (2011). *Yöneticilerin Öğretimsel Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Öter, S., Ayan, S. (2016). Denizcilik İşletmelerinde Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Literatür Araştırması. *Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 129-157.
- Özer, Y. (2001). *Liderlik Yönetimi Türkiye (Ne İş Olsa Yaparım Abi!)*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Özüçalışyan, H. N. (2015). *İş Zenginleştirmenin Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Rous, B. (2004). Perspectives of Teachers About Instructional Supervision and Behaviors That Influence Preschool Instruction. *Journal of Early Intervention*, 26(4), 266-283.
- Rynes, S. L. (1989). Recruitment, Job Choice, and Post-Hire Consequences. A Call For New Research Directions (CAHRS Working Paper #89-07). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Sarıkaya, N. (2016). *Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Smith, M. ve Smith, P. (2005). *Testing People at Work: Competencies in Psychometric Testing*. London: Blackwell Publishing.
- Soyvural, S. (2014). *Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rolü*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Sucu, A. (2016). *Öğretmenlerin Motivasyonu ile Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Analizi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Sullivan, K., McCabe, D. (1988). The Missing Factor of Effective Instructional Leadership. (Retrieved from <http://homes.sulross.edu.tr>).
- Şahin, Z. (2011). *Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini*. (Bilim Uzmanlığı Tezi), İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Şimşeker, M., Ünsar, S. (2008). Küreselleşme Süreci ve Liderlik. *Journal Of Yaşar University*, 3 (9), 1029-1045.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Şişman, M. (2012). *Öğretim Liderliği*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Şişman, M., Taşdemir, İ. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Tekarslan, E. (2000). *Davranışın Psikolojisi*. İstanbul: Dönence Basımevi.
- Uğuz, S. (2006). *İlk Okuma Yazma Öğretiminde Ses Temelli Cümle Yönetiminin Öğretmenler Tarafından Algılama Biçimleri ve Uygulamada Karşılaşılan Güçlükler*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Yılmaz, M. K. (2012). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıları*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.

Yıldız, M. L. (2013). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi, *Marmara Üniversitesi İ.B.B. Dergisi*, (1), 153-173.

EKLER

Ek-1 Anket Örneği

İlköğretim Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Örgütsel Çekiciliğe Olan Etkisi

Değerli Katılımcılar,

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Denetimi ve Planlanması alanında okul yöneticilerinin öğretimsel liderliği ve örgütsel üzerine bir yüksek lisans tezi çalışması yapılması planlanmıştır.

Bu bağlamda sizlere verilen bu ölçek 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgi forumu, ikinci bölümde öğretim liderliği ölçeği ve son bölümde örgütsel çekicilik ölçeği vardır. Bu ölçeklerle toplanacak veriler tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanıcak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

Vereceğiniz yanıtlar araştırmanın sonucunu etkileyeceğinden lütfen dikkatlice okuyup size en uygun seçeneği 'X' işareti ile işaretleyiniz. Yardımlarınız ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz.

EROL SABIR

Y. D. Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksel Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

1.Cinsiyet: ☐ Erkek ☐ Kadın

2. Yaş:

☐ 22-27 ☐ 28-33 ☐ 34-39
☐ 40-45 ☐ 46-51. ☐ 52 ve üzeri

3-Görev Türü: ☐ Anasınıf Öğretmeni ☐ Sınıf Öğretmeni ☐ Branş Öğretmeni

4.Meslekteki Hizmet Süresi

☐ 0-5 Yıl ☐ 6-11 Yıl ☐ 12-17 Yıl ☐ >18-23 Yıl ☐ 24-29 Yıl ☐ 30 Yıl ve üzeri

5.Eğitim Durumu: ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

6.Bulunduğunuz Kurumda Çalışma Süresiniz: ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11 yıl ve üzeri

7.Şu andaki çalıştığınız kurumu seçme veya bu kurumda devam etme nedeniz nedir?

Lütfen bu soruyu bos geçmeyiniz (birden çok seçenek seçebilirsiniz)

☐ Mecburiyetten ☐ Ulaşımın kolay oluşu/evime yakın oluşu ☐ Prestijli bir kurum olduğu için ☐ Ailevi nedenlerden dolayı ☐ Yönetici-öğretmen ilişkilerinin iyi olmasından ☐ Okul yönetiminin başarılı olması ☐ Öğretmenler arasındaki iletişim ve işbirliğinin iyi olması

☐ Okulun başarısının iyi olması ☐ Öğrencilerin demografik yapısı/sosyo-ekonomik durumundan dolayı ☐ Okuldaki disiplinin iyi olması ☐ Çalışma koşullarının iyi olması

☐ Diğer: lütfen belirtiniz:

BÖLÜM 2

	Örgütsel Çekicilik Ölçeği	TAMAMEN KATILIM ORUM	KATILIM ORUM	KARAR SIZIM	KATILMI YORUM	TAMAMEN KATILMI YORUM
1	Benim için, söz konusu kurum çalışmaya elverişli bir yerdir.					
2	Son çarem olmadığı sürece, söz konusu kurumda çalışmak istemezdim.					
3	Bana göre söz konusu kurum, çalışmak için cazip bir yerdir.					
4	Söz konusu kurum hakkında daha fazla bilgi edinmek isterdim.					
5	Söz konusu kurumda olası bir pozisyon benim için çok çekicidir.					
6	Söz konusu kurum tarafından yapılacak iş teklifini kabul ederdim.					
7	Bir işveren olarak, söz konusu kurum ilk tercihlerimden biri olurdu.					
8	Söz konusu kurum, beni iş görüşmesine çağırıyorsa, giderdim.					
9	Söz konusu kurumda çalışmak için büyük çaba sarf ederdim.					
10	Söz konusu kurum, iş arayan bir arkadaşımı tavsiye ederdim.					
11	Söz konusu kurumda çalışan kişiler, muhtemelen burada çalışıyorum demekten gurur duyuyorlardır.					
12	Söz konusu kurum, çalışmak için saygın bir yerdir.					
13	Söz konusu kurum, muhtemelen çok iyi işveren olarak anılmaktadır.					
14	Söz konusu kurum, çalışmak için prestijli bir yerdir.					
15	Söz konusu kurumda çalışmak isteyecek muhtemelen pek çok kişi vardır.					

BÖLÜM 3

Bu bölümde, bir okul yöneticisinin sahip olması gereken öğretim liderliği ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Okul yöneticinizin bu yeterliliklere sahip olma düzeyine ilişkin görüşünüze uygun olan seçeneği işaretleyiniz. **Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.**

Öğretim Liderliği Ölçeği	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Çoğu Zaman	Her Zaman
1 - Okulda belirlenen vizyona ulaşılması için herkesi güdüler.					
2- Okul amaçlarının gerçekleşmesi için gerekirse risk almaya isteklidir.					
3- Tüm öğretmenlere eşit davranır.					
4- Yeni göreve başlayan öğretmenler için uyum çalışmaları düzenler.					
5- Öğretmenlerin sorunlarına karşı anlayışlıdır.					
6- Okulda neler olup bittiğini bilir.					
7- Öğretmenlere yapıcı eleştirilerde bulunur.					
8- Öğretmenleriyle sürekli iletişim içindedir.					
9- Okulda herkesin fikrine önem verdiğini hissettirir.					
10- Okulda rehberlikle ilgili çalışmaların sağlıklı şekilde yürütülmesini sağlar.					
11- Okulda takım çalışmalarını destekler.					
12- Okul ile gurur duyduğunu uygun ortamlarda ifade eder.					
13- Okulun örgütsel değerlerinin çağın gereklerine göre geliştirilmesini sağlar.					

14- Okulda öğrenmenin bir değer olması için çabalar.					
15- Okul iklimini bozan olumsuz durumların giderilmesi için gerekli çabayı gösterir.					
16- Okul- aile işbirliğine önem verir.					
17- Okulda öğrenci ve öğretmenlerin zevkle çalışabileceği ortamlar hazırlar.					
18- Başarının artırılması için gerekli ders materyallerini sağlamaya çabalar.					
19- Derse zamanında girilip çıkılmasını ister.					
20- Ders sırasında anons, duyuru gibi faaliyetlerden kaçınır.					
21- Öğretmenlerin ders programlarını onlardan görüş alarak düzenler.					
22- Öğretmenlerle doğrudan etkileşim için düzenli olarak toplantı yapar.					
23- Okulda yapılacak ders dışı çalışmaların öğretim zamanından ayrı bir zamanda yapılmasını sağlar.					
24- Öğrenci başarısı için öğretmenlerin çalışmalarını sınıflarında izleyerek geri bildirim verir.					
25- Çalışma zamanlarının çoğunu, okulda öğretimin geliştirilmesi için harcar.					
26- Zümre ve şube öğretmenler kurul toplantılarına katılır.					
27- Öğretmenler kurulunda alınan kararların uygulanmasını sağlar.					
28- Eğitici kulüp çalışmalarının daha verimli geçmesi için tüm olanakları sunar.					
29- Öğrenci akademik ilerleme durumunu izler.					
30- Üstün akademik başarısı olan öğrencileri çeşitli yollarla ödüllendirir.					
31- Okuldaki OGYE çalışmalarına önem verir.					
32- Tüm öğrenme yetersizliği olan öğrenciler için gerekli etkinlikleri düzenler.					
33- Eğitim öğretimle ilgili gelişmeleri öğretmenlerle					

paylaşır.					
34- Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini teşvik eder.					
35- Öğretime ilişkin sorunları olan öğretmenlere yardım eder.					
36- Mesleklerinde başarılı olan öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder.					
37- Öğretmenin uzman olduğu alanlarda diğer meslektaşlarına seminer, kurs vb vermesini sağlar.					
38- Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesini sağlar.					

Ek-2 Anket Uygulama İzni



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLÎ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

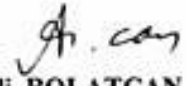
Sayı: İÖD.0.00-35/2017/1B -1397

Lefkoşa, 03 Mayıs 2017

Sayın Erol SABİR,
Yakın Doğu Üniversitesi,
Lefkoşa.

Müdürlüğümüze bağlı Okul öncesi Eğitim Kurumları ve İlkokullarda uygulamak istediğiniz "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Örgütsel Çekiciliğe Etkisi" konulu çalışma Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiş olup gizlilik ve gönüllülük ilkelerine riayet edilerek uygulanması uygun görülmüştür.

Çalışma uygulamadan önce okul müdürlükleri ile temas kurulması ve tamamlandıktan sonra da sonuçların Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne iletilmesi hususunda gereğini saygı ile rica ederim.


Ali BOLATCAN
Müdür

Ek-3 Anket Sahiplerinden Alınan İzinleri

 **emin cakici** 15 May ☆ 
Alıcı: bana ▾

Sayın Erol Sabır,

"İlköğretim Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Örgütsel Çekiciliğe Olan Etkisi" konulu tez çalışmanızda 2010 yılında geliştirdiğim "Öğretim Liderliği Gerçekleştirme Düzeyi" ölçeğimi kaynak belirtmeniz şartıyla kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızın sonucunu da benimlede paylaşırsanız sevinirim. Teşekkürler. İyi Çalışmalar dilerim.

15 Mayıs 2017 20:07 tarihinde erol sabır <sabirerol@gmail.com> yazdı:

 **gonca aslan** 15 May ☆ 
Alıcı: bana ▾

Sayın Erol Sabır,

"İlköğretim Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Örgütsel Çekiciliğe Olan Etkisi" konulu tez çalışmanızda 2014 yılında yaptığımız "Örgütsel Çekicilik" ölçeğini kaynak belirtmeniz şartıyla kullanmanızda tarafımızca bir sakınca bulunmamaktadır. İyi Çalışmalar dilerim.

15 Mayıs 2017 19:51 tarihinde erol sabır <sabirerol@gmail.com> yazdı:

EK-4 Özgeçmiş

Kişisel Ayrıntılar

Doğum Tarihi: 01.12.1990

Doğum Yeri: Adana- T.C.

Medeni Hali: Evli

İletişim

E-Posta: sabirerol@gmail.com

Adres: Avrora sitesi b blok no:4 Lapta-Girne

Deneyim

- ✓ **Beden Eğitimi Öğretmeni**
Lapta İlkokulu
Temmuz-2016- Günümüz (11 ay)
- ✓ **Sınıf Öğretmeni**
Esentepe İlkokulu
Ağustos 2015 – Temmuz 2016 (11 ay)
- ✓ **Beden Eğitimi, Resim el-isi Öğretmeni**
Alaniçi İlkokulu
Eylül 2014 – Ağustos 2015 (11 ay)
- ✓ **Sınıf Öğretmeni**
Yedikonuk İlkokulu
Şubat 2014- Eylül 2014 (6 ay)

Eğitim

- ✓ **Yakın Doğu üniversitesi**
Yüksek Lisans
3.85, Eğitim yönetimi, denetimi, ekonomisi ve planlanması
2015-2017

- ✓ **Atatürk Öğretmen Akademisi**
Lisans
3.35, Okul Öncesi Eğitim Öğretmenliği
2008 – 2012
- ✓ **Eskisehir Anadolu Üniversitesi**
Lisans
2.85, İşletme
2008 – 2012
- ✓ **Eskisehir Anadolu Üniversitesi**
Önlisans
2.65, İşletme ve Yönetim, Genel
2008 – 2010

Yayınlar

Okul Öncesi Eğitimde Yaratıcı Drama Oyun Destekli Beslenme Eğitimi
Pales Yayıncılık-Kitap
Aralık 2014

Projeler

Temel Eğitim Program Geliştirme Projesi- Doğu Akdeniz Üniversitesi
Beden Eğitimi, Sağlık ve Spor Komisyonu Üyesi
Mart 2015-Günümüz

Milli Eğitim Bakanlığı, Talim Terbiye Dairesi eşgüdümüyle, Beden Eğitimi, Sağlık ve Spor Ders Programının, ders planı ve etkinlik planlarının, sınıflar düzeyinde öğrenci ve öğretmen el kitaplarının hazırlanması

Diller

1. **Türkçe Çok iyi**
2. **İngilizce İyi**

Bilgisayar Kullanımı

Kullandığı Yazılımlar:

- ✓ Microsoft Word
- ✓ Microsoft Excel
- ✓ Microsoft Powerpoint
- ✓ Google Chrome
- ✓ Adobe Photoshop

EK-5 Alıntı ve Orjinallik Raporu

yl tez

ORJINALLIK RAPORU

%10

BENZERLİK ENDEKSİ

%8

İNTERNET KAYNAKLARI

%6

YAYINLAR

%4

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

journal.dogus.edu.tr

İnternet Kaynağı

%1

2

sbard.org

İnternet Kaynağı

%1

3

docplayer.biz.tr

İnternet Kaynağı

%1

4

www.uebk.org

İnternet Kaynağı

<%1

5

Submitted to Istanbul Aydın University

Öğrenci Ödevi

<%1

6

KORKMAZ, Güneş and BAŞARAN DEMİR, Semra. "İngilizce Öğretiminde Oxford iTools ve iTutor Yazılımları Kullanımının Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinin Akademik Başarısına Etkisi*", AYRINTI MATBAASI, 2016.

Yayın

<%1

7

eyed-der.org

İnternet Kaynağı

<%1

8

www.jlecon.com

İnternet Kaynağı

<%1

9	AKÇAY DÜNDAR, Alev, TİMUR, Necdet and ULUKAN, Cemil. "Kent merkezinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde araçsal ve sembolik özelliklerin örgütsel çekiciliğe etkisi", Osmangazi Üniversitesi, 2013. Yayın	<%1
10	Submitted to Yeditepe University Öğrenci Ödevi	<%1
11	yordam.manas.kg İnternet Kaynağı	<%1
12	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	<%1
13	prezi.com İnternet Kaynağı	<%1
14	ERDOĞAN, Öznur and TANRIÖĞEN, Zeynep Meral. "Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki kabul alanları arasındaki ilişkiler", TUBITAK, 2014. Yayın	<%1
15	www.ices-uebk.org İnternet Kaynağı	<%1
16	Submitted to Kocaeli Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
17	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1

Submitted to Yakın Doğu Üniversitesi

18	Öğrenci Ödevi	<%1
19	pau.egitimdergi.pau.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
20	ebd.beun.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
21	pegem.net İnternet Kaynağı	<%1
22	Submitted to Cumhuriyet University Öğrenci Ödevi	<%1
23	Submitted to Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
24	Submitted to Middle East Technical University Öğrenci Ödevi	<%1
25	openaccess.inonu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
26	AYAN, Bilge Ece and KAYA, Sibel. "Okul Öncesinde Müzik ve Hareketin Öğrenme Üzerindeki Etkisi", Erzincan Üniversitesi, 2016. Yayın	<%1
27	HELVACI, M. Akif. "Okul Yöneticilerinin Teknolojiye Karşı Tutumlarının İncelenmesi (Uşak İli Örneği)", Ankara Üniversitesi, 2008. Yayın	<%1

28	Submitted to Afyon Kocatepe University Öğrenci Ödevi	<%1
29	www.jasstudies.com İnternet Kaynağı	<%1
30	www.eyfor.org İnternet Kaynağı	<%1
31	www.ide.konya.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
32	Submitted to Eastern Mediterranean University Öğrenci Ödevi	<%1
33	iibf.ogu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
34	AKAN, Durdağı and YALÇIN, Sinan. "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", EĞİTİM-BİRSEN, 2015. Yayın	<%1
35	Submitted to Toros Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
36	edissertations.nottingham.ac.uk İnternet Kaynağı	<%1
37	Submitted to Fatih University Öğrenci Ödevi	<%1
38	ÇOĞALTAY, Nazım and KARADAĞ, Engin.	

	"The Effect of Educational Leadership on Organizational Variables: A Meta-Analysis Study in the Sample of Turkey", İletişim Hizmetleri, 2016. Yayın	<%1
39	aves.istanbul.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
40	ramazankaratay.weebly.com İnternet Kaynağı	<%1
41	library.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
42	SEZGİN NARTGÜN, Şenay and MOR, Kumru Dilan. "ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ETİK LİDERLİK VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK İLİŞKİSİ", Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015. Yayın	<%1
43	Submitted to Aksaray Aniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
44	Submitted to European University of Lefke Öğrenci Ödevi	<%1

ALINTILARI ÇIKART
BİBLİYOGRAFYAYI
ÇIKART

ÜZERİNDE
ÜZERİNDE

EŞLEŞMELERİ ÇIKAR < 12 WORDS