



T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**OKUL MÜDÜRLERİNİN LİDERLİK TARZLARI İLE OKULUN
SİNERJİK İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİĞİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muaz ÇAĞIRMAN

Malatya-2022

T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**OKUL MÜDÜRLERİNİN LİDERLİK TARZLARI İLE OKULUN
SİNERJİK İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİĞİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muaz ÇAĞIRMAN

Danışman: Doç. Dr. Servet ATİK

Malatya-2022

ONUR SÖZÜ

Doç. Dr. Servet ATİK danışmanlığında “Okul Müdürlerinin Liderlik Tarzları İle Okulun Sinerjik İklimi ve Örgütsel Çekiciliği Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tezi olarak hazırladığım bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek olan bir yardıma başvurulmaksızın tarafımda yazıldığını ve yararlandığım kaynakların bütününe gerek metin içinde gerek de kaynakçada yöntemine uygun şekilde gösterilenlerden oluştuğunu belirterek, bunu onurumla doğrularım.

30.05.2022

Muaz ÇAĞIRMAN



Değerli Aileme ...

ÖNSÖZ

Eğitim sistemimiz gençlerimizi, toplumumuzu olumlu yönde olan her tür değişim ve gelişime hazırlayacak ve bunu gerçekleştirebilecek okul liderlerine ihtiyaç duymaktadır. Nitekim etkili olan lider; çalışanlarının özgünlüğüne ve ihtiyaçlarına gereken desteği vererek, oluşan olumlu bir kurum iklimi ile çalışanları ve dışarıdan izleyenler tarafından kurumu çekici bir yer haline getirebilir. Bu araştırmada öğretmenlerin algılarına göre liderlik stillerine göre okulların sinerjik iklimi ve örgütsel çekicilik arasındaki ilişki incelenmiştir.

Lisansüstü eğitimim boyunca desteğini ve takibini eksik etmeden, sürekli motive etmeye çalışan ve gerek hayatın akışına yönelik gerekse akademik çalışma üzerine etkili rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri ile adeta bir rol model olan, ilgisini eksik etmeyen kıymetli hocam Doç. Dr. Servet ATİK' e teşekkür ve saygılarımı sunarım.

İlkokuldan başlayarak, lisansüstü eğitimimin sonuna kadar üstümde emeği geçen tüm öğretmenlerim ve başta ilk öğretmenlerim olan babam Aydın ÇAĞIRMAN ve annem Zeynep Nilhan ÇAĞIRMAN olmak üzere, görüş ve düşünceleri ile destek veren kıymetli dayım Aydın AFACAN'a, üniversite eğitimimde desteğini ve ilgisini esirgemeyen kıymetli hocalarım; Prof. Dr. İsmail SEÇER, Doç. Dr. Adem PEKER, Doç. Dr. Adnan TAŞGIN, Doç. Dr. Arzu GÜLBAHÇE, Doç. Dr. Ceyhun OZAN, Dr. Öğr. Üyesi İdil AKSÖZ EFE, Dr. Öğr. Üyesi Selami SÖNMEZ ve adını sayamadığım nice değerli hocalarıma teşekkür ve şükranı bir borç bilirim.

Eğitim Yönetimi bilim alanında kendimi geliştirmemi, bilimsel bir üslup ve bakış açısı kazanmamda katkısı olan değerli hocalarım; Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER'e, Prof. Dr. Hasan DEMİRTAŞ'a, Doç. Dr. Necdet KONAN'a, Doç. Dr. Sevim ÖZTÜRK'e ve Dr. Öğr. Üyesi Mahire ASLAN'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bu süreçte desteğini esirgemeyerek, motive eden eşim Büşra ÇAĞIRMAN'a da teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

Malatya, 2022

Muaz ÇAĞIRMAN

ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN LİDERLİK TARZLARI İLE OKULUN SİNERJİK İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÇAĞIRMAN, Muaz

Yüksek Lisans, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Servet ATİK

Haziran-2022, XVI+ 68 sayfa

Örgütü amaçlarına göre yaşatmak, devamlılığını sağlayabilmek için eldeki insan ve madde kaynaklarını olabildiğince verimli biçimde kullanan, liderlik özelliklerine sahip yöneticilere ihtiyaç vardır. Örgütün devamlılığını, bağlarının güçlü olmasını sağlayan ise örgütteki sinerjik iklimdir. Bireylerin işlerindeki performansını etkileyen önemli örgütsel faktörlerden biri ise örgütsel çekiciliktir. Bu çalışmada okul müdürlerin liderlik stillerinin (dönüşümcü liderlik, otokratik liderlik, destekleyici liderlik) okulların sinerjik iklimleri ve örgütsel çekicilikleri ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Malatya iline bağlı Battalgazi ve Yeşilyurt merkez ilçelerinde MEB'e bağlı okullarda görev yapan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama araçları olarak; Liderlik Stilleri Ölçeği, Sinerjik İklimi Ölçeği ve Örgütsel Çekicilik Ölçeği kullanılmıştır. Seçilen üç liderlik stillerinden; dönüşümcü liderlik Akçakoca ve Bilgin (2016) tarafından geliştirilmiş ve 5 maddeden oluşmaktadır. Otokratik Liderlik Stili alt boyutu için Kılıç ve Yılmaz'ın (2018) geliştirdikleri 3 boyut ve 16 maddeden oluşan Okul Yöneticilerinin Liderlik Stili Ölçeğinden yararlanılmıştır. Destekleyici Liderlik stili için Küçük (2008)' in yapmış olduğu "Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Örgüt İklimi Üzerine ve Eğitimcilerin Performansına Etkisi" çalışmasından yararlanılmıştır. Sinerjik İklimi Ölçeği Kaya (2014) tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin okul örgütlerine uyarlaması Çağırman ve Atik (2021) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 11 maddeden oluşmaktadır Örgütsel Çekicilik Ölçeği ise Akman ve Özdemir (2018) tarafından geliştirilmiş ve 11 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında oluşturulan modelin, yapısal eşitlik modeli kullanılarak çözümlenmesi ile araştırma için sunulan yedi hipotezden ikisi ret edilmiş, beş hipotez kabul edilmiştir. Dönüşümcü liderlik, otokratik liderlik, destekleyici liderlik ve sinerjik

iklim değişkenlerinin doğrudan ya da dolaylı olarak örgütsel çekiciliği etkilediğine ulaşılmıştır. Bununla beraber dönüşümcü liderlik ve sinerjik iklim içsel değişkenleri birlikte örgütsel çekicilik dışsal değişkenindeki varyansın yaklaşık % 57' sini açıklamaktadır. Elde edilen bu sonucu örgütsel çekicilik gibi birçok değişkenden etkilenen bir kavram açısından değerlendirildiğinde önemli bir sonuç olarak ifade edebiliriz.

Anahtar Sözcükler: Liderlik stilleri, okul müdürü, sinerjik iklim, örgütsel çekicilik, öğretmen.



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL PRINCIPALS' LEADERSHIP STYLES AND THE SCHOOL'S SYNERGETIC CLIMATE AND ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS

ÇAĞIRMAN, Muaz

M.S., Inonu University, Institute of Educational Sciences

Department of Education Administration

Advisor: Associate Professor Dr. Servet ATİK

June-2022, XVI+ 68 pages

In order to keep the organization alive according to the goals, managers with leadership qualities who use human and material resources in the most efficient way are needed. It is the synergetic climate in the organization that ensures the continuity of the organization and its strong ties. One of the important organizational factors affecting the performance of individuals in their jobs is organizational attractiveness. In this study, it is aimed to examine the relationship between the leadership styles of principals (transformational leadership, autocratic leadership, supportive leadership) and the synergetic climates and organizational attractiveness of schools. The sample of the study consists of kindergarten, primary, secondary and high school teachers working in the schools affiliated to the Ministry of National Education in the central districts of Battalgazi and Yeşilyurt in the province of Malatya. As the data collection tools of the research; Leadership Styles Scale, Synergetic Climate Scale and Organizational Attractiveness Scale were used. Of the four leadership styles selected, transformational leadership were developed by Akçakoca and Bilgin (2016) and consist of 5 items. For the Autocratic Leadership Style sub-dimension, the School Administrators' Leadership Style Scale consisting of 3 dimensions and 16 items developed by Kılıç and Yılmaz (2018) was used. For the Supportive Leadership style, the study "The Effect of Leadership Behaviors of Managers in Educational Institutions on Organizational Climate and Performance of Trainers" by Küçük (2008) was used. The Synergetic Climate Scale was developed by Kaya (2014) and the scale was adapted to school organizations by Çağırman and Atik (2021). The scale is one-dimensional and consists of 11 items. The Organizational Attractiveness Scale was developed by Akman and Özdemir (2018) and consists of 11 items. With the analysis of the model created within

the scope of this research using the structural equation model, two of the seven hypotheses submitted for the research were rejected and five hypotheses were accepted. It has been found that transformational leadership, autocratic leadership, supportive leadership and synergistic climate variables directly or indirectly affect organizational attractiveness. However, the internal variables of transformational leadership and synergetic climate together explain approximately 57% of the variance in the external variable of organizational attractiveness. We can express this result as an important result when we evaluate it from the point of view of a concept influenced by many variables such as organizational attractiveness.

Key Words: Leadership styles, school principal, synergetic climate, organizational attractiveness, teacher.



İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY FORMU	iii
ONUR SÖZÜ	iv
ÖNSÖZ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER	xi
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	6
1.3. Araştırmanın Hipotezleri	6
1.4. Araştırmanın Sayıtları.....	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1.6. Tanımlar.....	7

BÖLÜM II

2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Liderlik.....	9
2.1.1. Dönüşümcü Liderlik	11
2.1.2. Otokratik Liderlik	12
2.1.3. Destekleyici Liderlik	13
2.2. Sinerjik İklim	14
2.3. Örgütsel Çekicilik	16
2.4. İlgili Araştırmalar	18
2.4.1. Dönüşümcü Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	18
2.4.2. Otokratik Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar:	20
2.4.3. Destekleyici Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar:.....	22

2.4.4. Örgütsel Çekicilik ile İlgili Yapılan Araştırmalar	24
---	----

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Evren ve Örneklem	27
3.2. Veri Toplama Araçları	29
3.3. Verilerin Analizi	31

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Betimsel Analiz Sonuçları	34
4.2. Birinci Modele İlişkin Analiz Sonuçları	35
4.3. İkinci Modele İlişkin Analiz Sonuçları.....	36
4.4. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları	39
4.5. Nihai Modele Ait Doğrudan ve Dolaylı Etkiler.....	40

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Kestirimsel Sonuçlar	41
5.2. Araştırma Hipotezlerine ve Nihai Modele İlişkin Sonuçlar	43
5.2.1. Birinci Hipoteze ilişkin Sonuçlar.....	43
5.2.2. İkinci Hipoteze ilişkin Sonuçlar	43
5.2.3. Üçüncü Hipoteze ilişkin Sonuçlar	44
5.2.4. Dördüncü Hipoteze İlişkin Sonuçlar.....	44
5.2.5. Beşinci Hipoteze ilişkin Sonuçlar	45
5.2.6. Altıncı Hipoteze ilişkin Sonuçlar.....	46
5.2.7. Yedinci Hipoteze ilişkin Sonuçlar	46
5.3. Öneriler	47
5.3.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	47
5.3.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	48
KAYNAKÇA.....	50
EKLER	62
EK 1. Sinerjik İklim Ölçeği	62
EK 2. Örgütsel Çekicilik Ölçeği	63

EK 3. Liderlik Stilleri Ölçeği.....	64
EK 4. Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğünün İzin Yazısı	65



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Sinerjiyi Engelleyen ve Etkileyen Davranışlar.....	16
Tablo 2. Araştırmanın Evren ve Örneklem Analizi-I	28
Tablo 3. Çok Değişkenli Normallik Analizleri	32
Tablo 4. Betimsel Analiz Sonuçları ve Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları	34
Tablo 5. Birinci Modele İlişkin Analiz Sonuçları.....	35
Tablo 6. İkinci Modele İlişkin Analiz Sonuçları	36
Tablo 7. Nihai Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeksi Sonuçları	37
Tablo 8. Araştırma Modeline Ait Olan Hipotezlerin Değerlendirilmesi	39
Tablo 9. Nihai Modele İlişkin Etkilerin Bootstrap Analizi Sonuçları	40

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1. Nihai model 36
- Şekil 2. Nihai modele ilişkin path (yol) diyagramı, standardize edilmiş yol katsayı değerleri(regresyon katsayısı) ve determinasyon katsayı değerleri (R^2). 38



KISALTMALAR LİSTESİ

YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
GFI	: Uyum İyiliği Endeksi
RMSEA	: Yaklaşık Hatanın Ortalama Karekökü
IFI	: Artan Uyum İndeksi
NFI	: Normlaştırılmış Uyum
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum
AGFI	: Düzeltilmiş Uyum
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
ÖÇÖ	: Örgütsel Çekicilik Ölçeği
SiÖ	: Sinerjik İklim Ölçeği
LSÖ	: Liderlik Stilleri Ölçeği
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünü problem durumu, araştırmanın amacı, problemleri, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ayrıca tez içerisinde bulunan ana kavramlara ait tanımları içermektedir.

1.1. Problem Durumu

Örgütü hedeflerine göre yaşatmak amacıyla, insan ve madde kaynaklarını olabildiği kadar verimli bir biçimde kullanan, liderlik özelliklerine sahip yöneticilere ihtiyaç vardır (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009: 276). Liderlik gerçek ve son derece önemli bir olgudur, belki de insan bilimlerindeki en önemli meseledir, liderlik ekiplerin, grupların ve organizasyonların performansı ile ilgilidir. İyi liderlik, etkin ekip ve grup performansını teşvik eder, bu da sırayla görevdekilerin refahını artırır; Kötü liderlik, kendisiyle ilişkilendirilen herkesin yaşam kalitesini düşürür (Hogan ve Kayser, 2005: 169). Peki bu kadar önemli bir olgu olan liderlik nedir? Liderliğin aslında bir dizi tanımlı vardır, ancak en basit haliyle başkalarını etkileme yeteneği ile ilgilidir (Hughes, Ginnett ve Curphy, 1996:1029). Bir başka deyişle liderlik, belirlenen amaçlar dahilinde örgütü harekete geçiren her türlü bilgi ve yetenekten ibarettir. Lider, örgütteki bireylerin kişisel amaçlar ve örgüt amaçları için takip ettikleri, emirleri, talimatları doğrultusunda hareket ettikleri bireydir (Çiftçi, 2002). Liderlik görevin yerine getirilmesinden ibaret olmamakla birlikte, herhangi bir risk durumunda öne çıkmak, tüm alternatifleri değerlendirmekle birlikte yeni alternatifler sunmak ve kişileri sunduğu alternatifler peşinde yürütmektir. Yönetici olan kişi, yönettiği personelin düşüncelerini ve duygularını, inançlarını ve davranışlarını etkilemede ve yönlendirmede, alışılmış uygulama ve otorite kaynaklarını aşabildiği ölçüde liderlik özelliğini taşımış olur (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009).

Eğitimin, yirmi birinci yüzyıla gelindiğinde kalkınma çabalarında veya daha zengin ve refah içinde bir ülke olma hedefine varmak amacı dahilinde sürdürülen uğraşlarda, önemli ve işlevsel araç haline geldiği görülmektedir (Gedikoğlu, 2005: 69). Ülkemizi gelişmişlik düzeyi ve ilerleme çabalarına uygun bir düzeyde bulundurmak amacıyla, eğitim sistemimizin yeniden yapılandırılmasında, planlanmasında duyarlı

davranmanın gerekliliği açıktır (Yalçınkaya, 2002: 109). Eğitimin planlanıp programlandığı ve uygulandığı yerler okullardır. Okulların fonksiyonlarını yerine getirebilmeleri için iyi yönetilmeleri gerekir. Okulların, işlevlerini en verimli bir şekilde yerine getirebilmesi ve hedeflenen amaçlara ulaşabilmesi için lider özelliklerine haiz yöneticilere sahip olmasından geçer (Küçük, 2008: 1). Eğitim sistemimiz gençliğimizi, toplumumuzu olumlu her tür değişime hazırlayacak ve bunu gerçekleştirebilecek etkili eğitim/okul liderlerine gereksinim duymaktadır (Yalçınkaya, 2002: 111). Çünkü etkili okul liderliğinin öğrencinin öğrenmesi üzerinde önemli bir etkisi vardır (Leithwood, Harris ve Hopkins, 2008: 4).

Liderlik kavramı örgüt ve örgüte ait çeşitli unsurların bulunduğu her yerde yer alır. Literatürdeki liderlik tanımlarının farklılaşmasının sebebi farklı tanımların liderliğin farklı işlevlerine dikkatleri çekmesidir (Ergin, 2006; Uğurlu, 2009; Akçakoca ve Bilgin, 2016; Ağıroğlu Bakır, 2013; Aysel, 2006). Özellikle 1939 yılında psikolog Kurt Lewin ve arkadaşları farklı liderlik stillerini tanımlamak için yola çıktılar. Bu erken yapılan çalışma çok etkili olmakla beraber ortaya üç liderlik tarzı koydu bunlar; otokratik, demokratik ve serbest bırakıcı liderlik (Cherry, 2006). Daha sonra yapılan çalışmalar ile araştırmacılar farklı liderlik stilleri ortaya koymuşlardır, bu stillerin varlığı da gösteriyor ki yöneticilerin benimsemiş oldukları çeşitli liderlik stilleri vardır. Bu liderlik stillerinden araştırmamıza konu edindiklerimiz; dönüşümsel liderlik, otokratik liderlik ve destekleyici liderlik stilleridir. Otokratik liderlikte liderler; tipik olarak kendi fikir ve değer yargılarına göre seçimler yapmakla birlikte, takipçilerinden nadir düzeyde tavsiye alır ve otokratik liderlik, bir grup üzerinde mutlak, tüm kararlar üzerinde bireysel ve otoriter kontrolü içerir (Cherry, 2006). Otokratik liderler tek başlarına karar verirler, personele emirler verirler ve onların görevlerini yerine getirmelerini beklerler. Tek taraflı, yukarıdan aşağıya dayalı bir iletişim vardır (Chukwusa, 2018). Destekleyici liderler, kararları çalışanları ile birlikte almaz ancak çalışanlarının görüş ve önerileri karara varma noktasında ışık tutar ve bu liderler, aşağıdan yukarıya -yukarıdan aşağıya doğru olan bilgi akışlarına açıktır (Çetin ve Beceren, 2007: 122). Dönüşümcü liderlik temelden bir değişim oluşturma yeteneği olarak ifade edilebilir. Dönüşümcü lider, çalışanları ile birlikte amaç belirleyen, ortak vizyonu ortaya koyan ve bu doğrultuda onların motivasyonunda rol oynayan kişidir (Erkuş ve Günlü, 2008: 187).

Örgütün bir bütün olması ve örgütü oluşturan unsurların her birinin, birbiri üzerinde farklı etkileri olabildiği düşünülürse yöneticilerin benimsediği liderlik stillerinin de örgüte dair birçok şeye etki ettiği söylenebilir (Sever, 2020: 3). Dolayısıyla eğitim örgütü olan okullarda yönetici konumunda olan okul müdürlerinin benimsediği liderlik stillerinin de okul örgütünü farklı açılardan etkilediği düşünülmektedir. Bunlardan biri de örgütteki iklimdir. Korkmaz (2007)'a göre de okul müdürünün liderlik davranışları okul ikliminin şekillenmesinde etkilidir.

İklim kavramı, örgütü diğer bir örgütten ayıran özellik veya nitelikler bütünü ifade eder. Bu tanım aslında kişilik kavramına benzemekte olup, gerçekte de örgüt iklimi, sık sık örgütün kişiliği olarak ima edilir. Tıpkı, nasıl kişilik kişilerin durağan özelliklerini gösteriyorsa, iklim de örgütlerin durağan özellik ve niteliklerini gösterir (Karcıoğlu, 2001: 275). Örgütsel iklimdeki belirleyici temel faktör, çalışanların örgütün psikolojik ortamına ilişkin algısal benzerlikleridir. Söz konusu olan benzerlikler, bir örgütün iklimini diğer bir örgüt ikliminden ayıran özellikleri oluşturur. Bu durum aynı zamanda her örgütün kendine özgü iklim veya psikolojik çevreye sahip olduğunu gösterir. Hawthorne çalışmaları da örgütsel iklimin olumlu algılanmasının iş üzerindeki olumlu etkisini göstermektedir (Tutar ve Altınöz, 2010). Örgütsel iklim; örgütün kişiliğini oluşturan, bir örgütü diğerlerinden ayıran, örgütü betimleyen, örgütün iç bünyesinde oldukça kararlı, sürekli niteliğine sahip ve örgütteki bireylerin davranışlarını etkilemekle birlikte onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulmamakla birlikte ancak örgütteki bireylerce hissedilerek algılanabilen ve bütün bu sayılan özellikleri içine alan bir psikolojik terim olarak tanımlanabilir (Karcıoğlu,2001: 270).

Örgüt iklimi, örgütlerin sürekli değişmekte ve dinamik olan çevre koşullarına uyum sağlamaları, donanımlı çalışanlarca tercih edilmelerinde, rekabet avantajı kazanmalarında, uzun dönemde varlıklarını sürdürülebilmenin yanında rekabet avantajını yakalama noktalarında önemli rol oynamaktadır (Yüceler, 2009). Örgüt iklimi araştırmaları, yöneticilerin iklim anketleri yolu ile, örgüt yönetimi, politika ve uygulamaları, çalışanların sorunları hakkında düşüncelerini öğrenme aracı olarak ta kullanılmaktadır. Bireylerin özgünlüğünü destekleyen bir iklim, çalışanların bağlılıklarını arttırarak örgütsel performansı etkileyebilecektir. Bu yol ile sınırlı zamanı olan yöneticiler çalışanları ile iletişim kurmakta, örgütte var olan problemleri fark ederek bu sorunları çözme fırsatı bulabilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 295-300).

Örgüt iklimini düzenleyen, güçlü tutan, verimli kılan, bizlik duygusu katan ise örgütteki sinerjidir. Sinerjinin, etimolojik açıdan Yunanca’da birlikte çalışmak anlamına gelen “synergos” kelimesinden geldiği söylenebilir (Akpolat ve Levent, 2018: 728). Sinerjik eylem, birlikte kalkınmayı ifade eden bir eylemdir. Kelime itibarıyla işbirliği gibi görünse de aslında, sinerji barındırdığı anlam açısından, birbirine destek vermek ve birlikte çalışmak hususunda olanakların ortaklaştırılmasıdır (Papatya, 1996: 79), ya da bir başka deyişle (Şanal, 2020) $2+2=5$ demektir. Sinerji kavramı, insan kaynakları yönetimine kurumsal düzeyde yaklaşımın merkezi ilkesidir (Chadwick, 2010). Sinerji, bireylerin tek tek üretebileceklerinin toplamından daha fazla üretim ortaya koymaktır. İnsanlar sinerjiyi yaşamlarında kullanarak bir dayanak haline getirdikleri taktirde daha üretken, etkili ve mutlu olurlar (Töremen, 2001: 2-4).

Sinerji örgüte; güven, üretkenlik, yenilik, koordinasyon ve moral gibi avantajlar sağlar (Şanal, 2020: 44-45). Örgütün yaşanabilirliğini koruyan, devamlılığını sağlayan ise örgütteki sinerjik iklimdir. Sinerjik iklim için ön koşullar ise şunlardır; etkileşim, takdir etme, bütünleşme, uygulama (strateji, takım odaklı kalmak, güncellenmek). Ayrıca sinerjik örgütlerde çalışanlar, bireysel çalışmalarına kıyasla, birlikte çalışarak daha fazlasını üretirler. Bu bağlamda örgütteki çalışan bireyler ortaya koyulan ürünün bireysel çalışmalarından fazla olduğunu gördükleri taktirde, çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarında ve güvenlerinde artış olacağı söylenebilir. Bununla beraber örgütteki sinerji, değişim ve çeşitliliğin gruba olumlu olarak katkıda bulunması ve grup üyelerinin beraberce çalışmalarının hem örgüte katma değer sağlaması hem de bakış açılarına katkı sağlamasını netice verir (Akpolat ve Levent, 2018: 730-734-741). Okul müdürlerinin liderlik davranışları okulun havasını belirler ve etkiler. Bu atmosfer de öğretmen, öğrenci, okuldaki diğer personel ve velilere yansır. Okul müdürünün; davranışları ve insanlar arası iletişimi, yönetim ilkeleri, tutum ve tavırları okul ikliminin şekil almasında en temel faktörlerdendir. Okul müdürünün rollerinden biri de okulda olumlu bir iklim oluşturmaktır denilebilir (Şentürk ve Sağnak, 2012: 33). Akpolat ve Levent (2018)’ in de ifade ettiği örgütte bizlik durumu olan sinerji ise okuldaki bu olumlu iklimin yapılanmasında önemli bir unsur olarak görülebilir. Bir bakıma bu iklim örgütün havasına etki ettiği gibi, Gürkan (2006)’ nın da yer verdiği gibi örgüte kimlik kazandırır ve örgüttekilerin davranışlarını etkiler. Özellikle insan sermayesinin örgütler tarafından en değerli varlıklarından biri olarak görüldüğü zamanımızda.

Örgütçe en önemli kaynaklar arasında yer alan insan kaynağını da oluştururken en önemli faktör, örgüt faaliyeti, yetenekli çalışanların örgüte kazandırılmasındaki seçme ve işe alma işlemidir (Yıldız, 2013). Çünkü çalışanların örgüt etkililiğini gösteren önemli bir unsur çalışanların işe alma ve iş sürekliliğini sağlamaktır (Akman ve Özdemir, 2018: 372). Bireylerin işlerindeki performansını etkileyen önemli örgütsel faktörlerden biri de örgütsel çekiciliktir. Günümüzdeki örgütlerin yaşanılan çağın gerekliliklerine ayak uydurabilmek, diğer örgütler ile rekabet edebilmek kendilerine değer katabilecek yetenekli çalışanlara sahip olmak için onları etkileme arzusu taşıdıkları anlaşılmaktadır (Dural, Aslan, Alınç ve Araza, 2014: 150). Kurum kendini çekici hale getirmek için neler yapabileceğini bilmeli ayrıca rekabette diğer kurumlara üstünlük sağlayabilmek için kendini daha çekici kılmalıdır (Özüçaylıyan, 2015: 18). Bir örgüt, düşüncelere ilham verirse prestijlidir. Bu prestij, şirketin özelliklerinin derecesi konusunda sosyal fikir birliği anlamında olumlu ya da olumsuz olarak kabul edilir. Bir şirketin normatif kalitesi olan prestij, şirket çekiciliği ve bir şirkete yönelik bireysel görüşlerden ibarettir (Highhouse, Lievens ve Sinar, 2003: 990). Genel tanımıyla bu kavram, bireyin bir örgüte, kuruma, organizasyona dahil olmaya, üyesi olmaya isteklilik halidir ve yapılan son çalışmalar doğrultusunda dikkatleri çekmeye devam etmektedir (Akman ve Özdemir, 2018: 377). Örgütsel çekicilik; iş gören açısından kendi istediği ve kendine uygun olan, kişiler arası iyi ilişkilerin olduğu bir kurumda çalışırken, işverenler açısından yetenekli kaliteli personeli örgüte katmak şeklinde birkaç açıdan değerlendirilmekte olduğu bilinmektedir (Dural vd, 2014: 151). Bizim çalışmamıza konu olan ise eğitim örgütündeki çekiciliktir. Nitekim eğitim örgütündeki çekicilik okulların amaçlarının gerçekleştirilmesinde kolaylık sağlayacaktır.

Türkiye’de 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu doğrultusunda geleceğin teminatı olan bireyleri ilkeli ve hedefli bir şekilde kaliteli olarak yetiştirmek eğitim sistemimizin önemli hedeflerindedir (MEB, 2014). Bu hedefi gerçekleştirmek için ise görevini benimsemiş yetkin, istekli öğretmenlere ihtiyaç vardır. Akman’ a (2017) göre bu doğrultuda okullar kaliteli öğretmenleri etkilemek ve elinde tutmak için çaba sarf etmeli, öğretmenlerin işe çalıştığı ortamı çekici bulmalıdır, okullar ise çekiciliği; ücret ve ek gelir imkânları, kişiler arası ilişkiler, okulun; büyüklüğü, eğitim yapısı yerleşim yerine olan yakınlığı, sosyal faaliyetler, sosyal çevrenin gelişmişliği, öğrenci disiplin sorunları, iş güvenliği, mesleki gelişim ortamı, örgütsel imaj, okul başarısı gibi unsurlarla çağrıştırdığını alan yazınına baktığımızda görebiliriz.

Birey kurumu cazip bir yer olarak gördükçe, katılım niyetinde ve davranışlarında bir artış gözleneceği öne sürülebilir ve kurumun itibarının da bireyin kurumu cazip görmesinde önemli bir yerinin olduğu söylenebilir (Güler ve Basım, 2015: 125). Dolayısıyla bu durum eğitim örgütleri açısından incelenince, okulların toplum nazarında dikkatleri üstüne toplayacağı, verilen değer ve gösterilen saygı açısından artış olacağı söylenebilir. Bununla beraber eğitim örgütlerindeki cazipliğin öğretmenler, diğer çalışanlar ve öğrencilerin sürekliliğinde edeceği etki öngörülebilir (Akman ve Özdemir, 2018: 372). Örgütteki çekiciliği etkileyen pek çok etkenin varlığı sebebi ile başarılı ya da başarısız anlamda örgütün farklı alanlarda yürüttüğü bütün faaliyetlerin, çekiciliği etkilediği ifade edilebilir ve bu durum; örgütün bir marka olmasıyla beraber, bir işverenin, daha iyi bir konuma gelmesi için çaba harcamayı zorunlu hale getirir (Özüçalışlıyan, 2015: 25).

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada okulların sinerjik iklim özellikleri ve örgütsel çekicilikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu çalışma okullardaki sinerjik iklim ve örgütsel çekicilik ilişkisinin liderlik stillerine göre fark edilmesi açısından önemli görülmektedir. Çalışma okullardaki işbirliği ve sinerjik iklime yönelik gerekli düzenlemelerin yapılmasıyla okullardaki etkililiğe ve verimliliğe katkı sağlayacak, okul örgütündeki çekiciliğe yönelik farkındalık oluşturacak aynı zamanda liderlik stillerinin okul iklimi üstündeki etkisinin ne ölçüde olduğuna ilişkin katkı sağlayacaktır. Literatürde eğitim örgütü olan okuldaki sinerjik iklim ile örgütsel çekicilik kavramının birlikte işlendiği ve bu değişkenleri liderlik stillerine göre değerlendiren yayınların sınırlı olması da çalışmanın önemli olduğunu düşündürmektedir. Bu kapsamda ilkokul, ortaokul ve liselerdeki sinerjik iklim ve örgütsel çekiciliğin, liderlik stillerine göre nasıl farklılaştığının öğretmen görüşlerine göre incelenmesi bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma kapsamında sinerjik iklim ve örgütsel çekiciliğe etki eden liderlik stilleri ilişkiler Yapısal Eşitlik Modellemesiyle incelenecektir. Bu bağlamda araştırma hipotezleri şöyle ifade edebilir:

- H1. Dönüşümcü liderlik sinerjik iklimin anlamlı bir yordayıcısıdır.
- H2. Otokratik liderlik sinerjik iklimin anlamlı bir yordayıcısıdır.
- H3. Destekleyici liderlik sinerjik iklimin anlamlı bir yordayıcısıdır.
- H4. Sinerjik iklim örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.
- H5. Dönüşümcü liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.
- H6. Otokratik liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.
- H7. Destekleyici liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

1. Öğretmenler ölçek maddelerini cevaplarırken samimi davranmışlardır.
2. Okulun örgütsel çekiciliği, okulun sinerjik iklimi ve okul yöneticisinin liderlik stili öğretmenlerin görüşleriyle belirlenebilir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt Merkez ilçelerinde 2021-2022 eğitim-öğretim yılında görev yapan ve örnekleme dâhil edilmiş olan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
2. Araştırmanın değişkenleri kuramsal kısımda açıklanacak olan liderlik stilleri, sinerjik iklim ve örgütsel çekicilik boyutuyla sınırlıdır.
3. Okulların sinerjik iklimi, örgütsel çekicilikleri ve okullarda hakim olan liderlik stili bu araştırmanın ölçme araçlarında yer alan sorularla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Bu araştırmada öğretmen Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerinde anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmaktadır.

Müdür: Okullarda yönetici konumunda bulunan kişidir.

Liderlik: Liderlik, belirlenen amaçları gerçekleştirmek için gerekli olan değişimlerin sağlanmasında lider ile çalışan arasındaki karşılıklı olan etkileşimdir. (Erdal, 2007).

Sinerjik iklim: Örgütteki çalışanlar arasında; işbirliği, dayanışma ortamı, hedef ve vizyon uyumunun olması olarak tanımlanabilir (Kaya, 2014: 940).

Örgütsel Çekicilik: Bir örgütün üyesi olmaya isteklilik olarak ifade edilebilir (Akman ve Özdemir, 2018: 377).



BÖLÜM II

2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde liderlik stillerinden destekleyici liderlik, otokratik liderlik, dönüşümcü liderlik, iklim, sinerjik iklim, örgüt ve örgütsel çekiciliğe yer verilmiştir.

2.1. Liderlik

Her örgüt için yönetici büyük önem taşımaktadır (Bayar ve Önder, 2016: 184). Özellikle de örgütler arasında rekabetin olduğu bu zamanda. Yaşamakta olduğumuz bu rekabet çağında her alanda olduğu gibi yönetici davranışlarındaki değişikliklere de ihtiyaç duyulmaktadır. Mevcut durumda görev yapan yöneticilerin; yaşanmakta olan değişim ve gelişimlere ayak uydurabilen, çalışanları ve çevresi ile iyi iletişim kuran, kendini geliştirerek yenileyen, vizyon sahibi liderlik özelliklerine sahip olmaları beklenmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 82). Liderlik, kişisel ve profesyonel olarak başkalarıyla birlikte çalışmayı gerektiren çok yönlü bir süreçtir (Strong, Wynn, Irby & Lindner 2013: 174). Aslında yöneticilik ve liderlik farklı kavramlar olmasına rağmen işlevsel olarak birbirine yakın olarak kullanılmaktadırlar (Gümüseli, 2001). Bir yönetici, yönettiği personelin düşünce, duygu, değer yargılarını ve davranışlarını etkileme ve yönlendirmede, var olan uygulama ve otorite kaynaklarını aşabildiği ölçüde liderlik özelliğini taşımış olur (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009: 276). Liderlik kavramına yönelik tarih boyunca bilim adamları, yazarlar vb. tarafından birçok farklı liderlik tanımı yapılmıştır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010). Toplumdan topluma liderlik perspektifleri değiştiği için liderliğin anlamı da değişmektedir (Erdem ve Dikici, 2009: 198). Popa (2012), liderliğin birçok özellik ve değişken üzerine kurulu olduğundan tanımlanmasının kolay olmadığını söylemiştir. Erdal (2007)' a göre liderlik, belirlenen amaçları gerçekleştirmek için gerekli olan değişimlerin sağlanmasında lider ile çalışan arasındaki karşılıklı olan etkileşimdir. Dasborough ve Ashkanasy (2002), liderliği, lider-üye arasındaki sosyal bir etkileşim sürecindeki yönlendirme ve bunun üyenin duygusal zekası tarafından algılanma şekliyle ele almıştır. Tohidi ve Cabbari (2012: 857), takip ettikleri bir grup için yeni bir yön veya vizyon belirlemek olarak tanımlamıştır liderliği. Turan (2020)' a göre liderlik, kişileri ve grubu ortak amaçlar doğrultusunda "etkileme" ve eyleme "sevk etme" sürecidir. Bakan (2008)' e göre ise liderlik; grup varlığında anlamlı olur; ortak amaçların dahilinde anlamlıdır ve bir süreç olmanın yanı sıra bir

etkilemedir. Liderlik, insanları etkileyen dinamik bir süreçtir (Gonos ve Gallo, 2013: 160). Deniz (2014) liderliği şu şekilde sıralamıştır:

1. Yöneticilik kavramından farklıdır.
2. Resmi bir konuma bağlı değildir.
3. Politik ve kültürelidir.
4. Genetik değildir.
5. Soylu kimselere ait değildir.
7. Vizyon sahibi olabilmek ile ilişkilidir.
8. Makamla ortaya çıkan bir durumdan ibaret değildir.

Liderlik kavramını hedeflere ulaşılması amacıyla, çalışan bireylerin çabalarını olabildiğince üst düzeye çıkaran sosyal bir etki süreci olarak ifade eden Kruse (2013), şu noktalara dikkat çekmiştir:

1. Liderlik, otorite veya güçten değil, sosyal etkiden kaynaklanır.
2. Kişilik özelliklerinden, niteliklerinden ve hatta bir unvandan söz edilmemesi; orada etkili liderliğe giden birçok stil, birçok yol olduğunu gösterir.

Silva (2016) ise liderliğe ilişkin; liderliğin sadece kişisel bir nitelik değil, bir süreç olduğu, liderlik süreci sadece liderin etkisi ile değil, lider- takipçi arasındaki etkileşimle karakterize edilebileceği, bu liderlik sürecinde takipçilerin kendilerine birini önder olarak kabul etmesini ve bu sürecin amacının ise lider- takipçi arasında paylaşılan hedeflere ulaşmak olduğunu ifade etmiştir. Böylece etkili bir liderlik gerçekleşmiş olur.

Bir bakıma etkili bir yönetimin gerçekleştirilmesi için liderin, kurumu daha etkili bir şekilde nasıl yöneteceğini hesaplaması gerekir. İşte bu noktada da devreye liderliğin stilleri girer. Bir öğrenme ortamında liderlik stili, bir liderin okul kültüründe yansıtılan derinden sahip olduğu eğitim inançlarını yansıtır (Goldman, 1998: 20). Liderlik stilleri sınıflandırırken yapılan bu işlem birbirlerinden daha önemli olma sınıflaması değil ayırıcı özelliklerinin farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden kurumun betimsel özellikleri hangi liderlik stilinin o örgüt üzerinde etkili olacağı konusunda önemli rol oynamaktadır (Aydemir ve Keleş, 2019: 3304). Literatüre bakıldığı zaman çeşitli liderlik stilleri görülmektedir. Bu çalışmada dört liderlik stiline yer verilmiştir.

2.1.1. Dönüşümcü Liderlik

Örgütlerde yaşanan değişim sürecindeki liderlik işlevleri normal süreçteki liderlik işlevlerinden farklıdır. Yani bu değişim süreci; liderlerin çalışanlar için ortak bir vizyon hazırlama, onları harekete geçirme, var olan işleyişi sorgulayıp çalışanlara moral kaynaklığı etmede dönüşümsel liderlik rolleri önemlidir (Karip, 1998: 443). Dönüşümcü liderlik kavramı günümüzün en çok tartışmalara konu olan liderlik stillerindedir. Temelden bir değişim meydana getirmek olarak ifade edilebilen dönüşümcü liderlikte, amaç çalışanlarla birlikte belirlenir, lider çalışanlarla ortak bir vizyon geliştirerek bu yolda onları motive eder (Erkuş ve Günlü, 2008; 187). Dönüşümcü olan bir lider adil ve paydaşlarının ihtiyaçlarını anlamının yanı sıra paydaşları daha yüksek olgunluk seviyelerine yükseltmeye çalışma bakımından tamamen işlemsel liderlerden farklıdır (Davies, 2004). Dönüşümcü liderlik, insani ihtiyaçlarla bağlantılıdır çünkü dönüşümcü liderin takipçilerinin "üst düzey benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını" geliştirmesini gerektirir (Bogele, 2020). Dönüşümcü liderlikte hızla değişen çevreye sağlanan uyum örgütün dönüşümü için büyük önem taşımaktadır (Yalçinkaya, 2002; 113). Dönüşümcü olan bir lider; ortak misyon oluşturma davranışı ile çalışanlarda heyecan uyandırıcı misyon, vizyon ve hedefler belirlemekte ve bu belirlediği vizyon, misyon ve hedefleri açık, net bir şekilde çalışanlarıyla paylaşarak, çalışanlarının zihninde ulaşılmak istenen hedeflerin resmini canlandırmaktadır (Şen ve Yaşlıoğlu, 2010; 113). Bass (1985)' e göre dönüşümcü liderlik astlarını olumlu yönde etkiler ve dönüşümcü liderler astlarının stres durumlarını yeniden çerçevelemelerine yani anlamalarına olanak sağlar (Rowolt ve Schlotz, 2009: 38). Cömert (2004), gerçek bir dönüşümcü lideri şu şekilde ifade etmektedir:

- Çokluğu zenginliğe dönüştürebilecek bir yaklaşıma sahip,
- Belli nedenlerle hareket etmek ile hareket halinde olmak arasındaki ve farkı bilecek düzeyde amaç odaklı,
- Farklı fikirlere açık ve dönüşümlere ayak uyduracak olacak ölçüde insan odaklı,
- Yenilik ile alışılmamışlığı birbirinden ayırabilecek düzeyde analitik beceriye sahip,
- Karışıklıkları karşılayabilecek düzeyde yalın ve açık,

- Düşünerek, sorgulayarak, kendini değişimin temsilcisi olarak görebilen, risk alacak, zoru başaracak ve dirence direnecek derecede cesur,
- Belirsizliklere karşı belirleyici ölçüde olan öncü örgütlenmeleri ön planda tutan liderdir.

Karip (1998) dönüşümcü liderin günlük örgütsel işlemlerin ötesinde olarak telkinle güdüleme, bireysel destek sağlama, idealleştirilmiş etki ve bireysel destek sağlama gibi davranışları kendinde topladığını ifade etmiştir.

2.1.2. Otokratik Liderlik

Sıklıkla karşılaşılan ve eski bir liderlik tarzı olan bu liderlikte yetki olarak karar alma liderdedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010; 75). Otokratik liderler tek başlarına karar verirler, personele emirler verirler ve onların görevlerini yerine getirmelerini beklerler. Tek taraflı, yukarıdan aşağıya dayalı bir iletişim vardır. Motive etmek için ise uygun ücrete karar verme pozisyonundadırlar. Bu liderler genelde örgütsel kontrolü sürdürmek için; politika, güç ve otoriteyi kullanır. Otokratik liderlik tarzı problem çözmede yaratıcı fikirlerin kullanılmasını engeller (Chukwusa, 2018). Bu liderler, formal pozisyonların ve hiyerarşinin güçlerini kullanırlar ve gücün kullanımı, örgütteki formal ilişkiler ve hiyerarşinin mevcudiyeti bu liderler için geçerlidir (Erdem ve Dikici, 2009: 202). Gonos ve Gallo (2013: 159), otokratik liderliğin karakterize özelliklerini şöyle sıralamışlardır:

- Astların karar alma sürecine katılmaması
- Alınan kararların astların onayı sunulmadan alınması
- Yöneticinin tavizsiz olması ve davranışları açıklamayı reddetmesi
- Yöneticilerin görev ve yöntemleri titizlikle belirlediği ve işin başından ayrılmamaları
- Astlarının yükümlülüklerini önceden bir anlaşma ile belirlerler.

Bu liderliğin bürokratik ve otokratik olan toplumlarda daha uygun bir tarz olması, lidere daha bağımsız hareket imkanı tanımakla birlikte nispeten bir güven ve inanç vermesi, karar vermede hızlı ve etkin olma konusunda artı sağlaması gibi özellikleriyle birlikte; bencil bir lider davranışına, söz hakkını üyelere vermeden, çalışanların motivasyon, iş tatmininin azalmasına da yol açmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010; 75). Otokratik olan liderdeki aşırı bencillik davranışları ve çalışan

görüşlerinin yeterli düzeyde dikkate alınmaması otokratik liderlik tarzının seçimini olumsuz etkilemektedir (Şafaklı, 2005; 136). Otokratik liderlik örgüt içerisinde; iş tatmini, motivasyon vb. örgüt için olumlu sonuçlar doğurabilecek davranışların oluşmasını engellemektedir demek mümkündür (Altan ve Özpehlivan, 2019: 211). Otokratik liderliğin sakıncası liderdeki aşırı bencillikten kaynaklı olan anlayışın sonucu olarak, örgütteki bireylerin inanç ve duygularını dikkate değer olarak görmemekte, bu durum da zamanla liderin yönetimine karşı nefret ile birlikte grupta oluşan iç çatışmalar ve buna ek moral bozuklukları ve anlaşmazlıklar şeklinde kendini gösterecektir. Bunun sonucunda da liderin otoritesi zamanla kaybolacaktır (Çetin ve Beceren, 2007: 121-122). Otokratik lider davranışı genellikle takımın morali ve performansı için olumsuz olarak görülür. Bununla birlikte, sosyal hiyerarşi üzerine atılan teoriler, otokratik liderliğin psikolojik olarak çekici, hiyerarşik olarak düzenlenmiş bir öngörülebilirlik ve güvenlik ortamı oluşturarak moral ve performansı olumlu yönde etkileyebileceğini öne sürüyor (De Hoogh, Greer ve Den Hartog, 2015: 687).

2.1.3. Destekleyi Liderlik

Hızlı değişim ve gelişimlerin meydana geldiği günümüz şartlarına, geleneksel liderlik stillerinin cevap verememesi sonucunda, destekleyici ve geliştirici liderlik tarzlarının daha çok benimsenmesine yol açtığı söylenebilir (Mohammed ve Baş, 2020). Günümüzde yönetim, genel kontrolü ve gücü elinde tutarken aynı zamanda örgüt kültürünün gelişimine katkı sağlamalı ve bunu yaparken de çalışan bireyler için destekleyici bir ortam meydana getirmelidir. Bir yönetici, çalışan açısından psikolojik bir güçlenme meydana getirmek istiyorsa öncelikli olarak destekleyici liderliğe önem vermeli ve destekleyici liderliğin çalışarlarda bir özgüven oluşturduğunu, örgüt kültüründeki oluşumda bir ön koşul olduğunu göz ardı etmemelidir (Tekin ve Köksal, 2012). Destekleyici olan bir lider, aldığı kararları grup üyeleriyle beraber almamasına karşın alınan karar çalışarlarn görüş ve önerilerini barındırır. Katılım ve ödül sistemini uygulamasında kullanan destekleyici lider, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya bilgi akışlarına açık kişidir (Çetin ve Beceren, 2007: 122). Katılımcı liderlik davranışında grubun ortak kararı, çalışarlarn düşüncelerinin alınması ve işbirliği ön planda yer alırken, destekleyici liderlikte ise çalışarlarn kişisel ihtiyaçları ve ilişki üzerine olan odak ön plandadır (Özgözü ve Atılgan, 2017). Hoy ve Miskel (2001)' e göre destekleyici liderlik daha çok ilişki odaklı bir liderlik tarzıdır ve lider; cana yakın ve

arkadaş canlısı olmakla beraber astlarının kişisel ihtiyaçları ve refahı için endişe eder, duygusal olarak yapıcı ve destekleyici bir iklim oluşturur, bunlara ek olarak destekleyici liderlik, astların özgüven eksikliğinin olduğu, tatmin edici olmayan ve stresli tarzda olan durumlar için etkilidir (Yusuf-Habeeb ve Ibrahim, 2017: 29).

Destekleyici bir liderin tecrübeli olması, karşılaşılan olayları iyi bir şekilde çözümlemesi, izleyenlerin ifade etmesine gerek kalmadan istek ve ihtiyaçlarını anlayabilmesi açısından önem arz etmektedir. Aslında kısaca destekleyici lider, izleyenlerin dilini anlayan kişidir (Namlı, 2017: 20).

Okul yöneticisinin öğretmenlere karşı destekleyici davranışlarda bulunması ise öğretmenlerin okuldaki sosyalleşmelerine katkı sağlaması bununla beraber öğretmenlerin okuldaki ortamda işbirliği yapmalarında, okul yöneticisinin destekleyici liderlik rollerinin katkısından söz edilebilir (Çankaya ve Aküzüm, 2010: 55). Çalışanlar açısından, karara katılmalarına imkan tanıyan ve onları destekleyen liderlik tarzları iş doyumunu açısından arzu edilen liderlik tarzlarıdır (Özgiraz ve Seyfikli, 2010).

2.2. Sinerjik İklim

İklim kavramı örgütler için, örgütü diğerinden ayıran özellikler ve nitelikler bütünüdür ifade eder. Kişilik kavramına benzeyen bu tanım, gerçekte de örgüt iklimi, sık sık örgütün kişiliği olarak ima edilir. Tıpkı, kişiliğin kişilerin durağan özelliklerini gösterirken, iklim de örgütlerin durağan özelliklerini ve niteliklerini göstermesi gibi (Karcıoğlu, 2001: 275). Örgüt iklimi, bir örgütteki genel hava ve duygular ile ilgili olarak kullanılmakta ve genel olarak çalışanların davranış ve ilişkilerinden oluşmaktadır (Yılmaz ve Altınkurt, 2014). Örgütteki iklim örgüt politikalarının yönetim biçimlerinin ve genel işlemlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgüt iklimi, işin çevresinin o örgüte has birtakım özellikleridir ki bu özellikler örgütün iş görenlerine ve işlevsel-sosyal çevresine ilişkin olan duruşuyla değerlendirilebilir (Karadağ, Baloğlu, Korkmaz ve Çalışkan, 2008: 64-66). Örgütteki iklimi belirleyen temel faktörlerden biri, iş görenlerin psikolojik ortamına ilişkin benzer algılarıdır. Söz edilen benzerlikler, örgütün kendine özgü iklimini diğerinden ayıran özellikleri ifade eder. Aslında bu durum her bir örgütün kendine has olan psikolojik bir çevre ve iklime sahip olduğunun da göstergesidir. (Tutar ve Altınöz, 2010).

Örgüt iklimini düzenleyen, güçlü tutan, verimli kılan, bizlik duygusu katan yani kısaca örgütte olumlu bir iklim oluşturan, örgütteki sinerjidir (Akpolat ve Levent, 2018: 728). İnsanlar sinerjiyi kabullenerek dayanak oluşturdıklarında ve yaşamlarında aktif kullanabilecek hale geldiklerinde daha üretken, mutlu ve etkili olurlar (Töremen, 2001: 2-4). Başarılı insan kaynakları yönetiminde ise çalışanları beklentili ve arzularının, bireysel özelliklerinin, işletmeye sunduğu değerlerin doğru bir şekilde tespiti ve yönetilmesi kadar, çalışan bireylerin oluşturdıkları gruplar ve bu oluşan grupların etkileşimi de yüksek düzeyde önem arz etmektedir (Dereli ve Cengiz, 2011: 42). Bu çeşitli etkileşimlerin sonucunda, bu faktörlerin hepsinin ayrı ayrı gösterebileceği etkilerin birleşiminden daha fazla bir etki oluşturması durumuna "sinerji" denir (Ersoy ve Levent, 2019: 40). Sinerji örgüte; güven, üretkenlik, yenilik, koordinasyon ve moral gibi avantajlar sağlar (Şanal, 2020: 44-45). Ayrıca sinerjik örgütlerde çalışanlar, bireysel çalışmalarına kıyasla, birlikte çalışarak daha fazlasını üretirler. Bu bağlamda örgütteki bireyler, ortaya konulan çalışmanın, bireysel çalışmalarından elde ettiklerinin daha fazlası olduğunu gördükleri zaman, gruplarına olan bağlılık ve güvenlerinin artacağı söylenebilir. Sinerjinin olduğu bir örgüt iklimi, örgütün hayatta kalmasını ve devamlılığını sağlamada önemli yere sahiptir. Sinerjik iklim için ön koşullar ise şunlardır; etkileşim, takdir etme, bütünleşme, uygulama (strateji, takım odaklı kalmak, güncellenmek). Aynı zamanda örgütteki sinerji, değişim ve çeşitliliğin gruba pozitif olarak katkıda bulunmasına ve gruptaki üyelerin beraber çalışmalarının, gerek bakış açılarına gerek de örgütlerine sağladıkları katma değere katkısı olmaktadır (Akpolat ve Levent, 2018: 730-734-741). Örgütlerin başarısı, gelişmesi ve devamlılığı açısından önemli olan; çalışanların tatmini, örgütsel bağlılığı, güdülenmesi, olumlu ve yenilikçi davranışları gibi pek çok faktörün, çalışanların güçlendirilmesi ve aralarında oluşan sinerjik iklimden önemli ölçüde etkilendiği görülmektedir (Yanık ve Acar, 2020: 72). Grubun sinerjisi günümüz şartlarında örgütlerin bir diğerine karşı rekabet üstünlüğünü sağlama ve uzun ömürlü oluşlarındaki önem taşıyan temel unsurlardandır (Dereli & Cengiz, 2011, s. 36). Sinerji ve performans, örgütsel sessizliğin hüküm sürdüğü kurumlarda ise olumsuz etkilenmektedir (Arlı, 2013).

Töremen ve Karakuş' un (2007) yapmış olduğu çalışmada belirttiği gibi; insan unsurunun ön planda olduğu eğitim örgütlerinde, çalıştıkları okula ve iş arkadaşlarına hesapçı bir anlayışla bakan öğretmenlerin bir araya gelerek sinerji meydana getirebilmeleri çok güçtür. Yöneticilerin grup dinamikleri, gruplarına dair işleyiş, grup

üyelerine dair belirgin özellikleri ve çalışanların birbirleriyle olan uyumları hakkında bilgi sahibi olması gruptaki olumsuzlukların engellenmesi ya da en aza indirilmesinde etkilidir (Dereli & Cengiz, 2011: 42).

Okul örgütünün sinerjik ve işbirlikli bir yapı haline gelebilmesi için ise öğretmen ve yöneticiler arasında açık, sağlıklı bir iletişim olmalı, ortak çalışmanın önemi ile ilgili değerler ve normlar okul kültürünün içine yerleştirilip öğretmenlerce benimsenmesi sağlanmalı, ortak anlayış, fedakarlık, empati, ortak vizyon ve misyonun paylaşılması sağlanmalı ve güven ortamı meydana getirilmelidir (Töremen ve Karakuş, 2007: 638). Sinerjiyi engelleyen ve etkileyen davranışlar, Tablo 1.'de verilmiştir.

Tablo 1.

Sinerjiyi Engelleyen ve Etkileyen Davranışlar. Ersoy ve Levent (2019)'dan uyarlanmıştır.

Sinerjiyi Engelleyen Davranışlar	Sinerjiyi Etkileyen Davranışlar
Engelleyicilik	Özetleyici
Çekimsizlik	Önerici olma
Bencillik	Ayrıntıcı Olma
İhtiras	Girişimcilik
Saldırganlık	Sınayıcılık

Ersoy ve Levent (2019)'a göre sinerjiyi etkileyen davranışlar; özetleyici olma, önerici olma (konu ile ilgili düşünce ve görüşlerini belirtmek), sınıyıcı olma (grubun verilen karara hazırlık durumunu anlamak amacıyla sorular sormak), girişimci olma ve ayrıntıcı olma (grubun görüş ve önerilerinden yola çıkarak ayrıntıya inmek) iken, sinerjiyi engelleyen davranışlar ise; engelleyicilik (başkalarının görüşlerini reddetme), çekimsizlik (tartışma ve fikir önerilerinden uzak durmak) , bencillik, ihtiras, saldırganlık (kendine ya da çevresine fiziksel veya psikolojik zarar verme durumu) olarak sıralanabilir.

2.3. Örgütsel Çekicilik

Örgütleri; insanlardan, teknoloji ve insanların birbirine, işlerine karşı olan ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden ibaret olan bir bileşim olarak görmek

mümkündür (Balcı, 1995: 1). Günümüzde ise örgütler için en önemli varlıklarından biri ise insan sermayesidir. Örgütlerin etkililiği bağlamında çalışanların istihdamı ve iş sürekliliği önemli bir unsurdur (Akman ve Özdemir, 2018: 372). Bireylerin işlerindeki performansını etkileyen önemli örgütsel faktörlerden biri de örgütsel çekiciliktir. Günümüz örgütleri, çağın gerektirdiklerine ayak uydurmak ve zorlu olan piyasa şartlarında rekabete katılabilmeleri için katma değer oluşturacak nitelikli işgücü kaynaklarını etkilemek arzusunda oldukları anlaşılmaktadır (Dural, vd., 2014: 150). Günümüzde yaşamın içinde; ekonomik, sosyal, teknolojik ve insan kaynağının özelliklerinde meydana gelen değişimlerin yanı sıra; örgütün başarısını artırma konusunda ihtiyaç duyduğu yetenekli bireyler sahip olma konusunda yaşanan rekabet; günümüzdeki şirket, kurum, organizasyonları çekici olmaya zorlamaktadır (Akçay, 2012: 2). Dolayısıyla örgütler çekicilikleri oranında hem kendi çalışanlarınca hem de müşterilerince tercih edilmektedir denilebilir.

Genel bir tanım olarak, örgütün bir üyesi olmaya istekli olma hali olarak ifade edilebilecek olan bu kavram, son yıllarda üzerine yapılan çalışmalarla dikkatleri kendine çekmiştir (Akman ve Özdemir, 2018: 377). Kurumlar, çekici bir yer olabilmek için gereken şartların neler olduğunu bilerek, rekabette üstünlük sağlamak için kendi kurumu rakiplerinden daha çekici hale getirmelidir (Özüçalışlıyan, 2015: 18). Bunu yaparken ihtiyaç duydukları potansiyel iş görücüleri kendi kurumlarına çekebilmek ve mevcut çalışanlarının diğer işletmelere kaymasını engellemek için çekici olmak zorundadırlar (Akçay, 2012: 2). Örgüt ve işletmelerin başarılı olması için nitelikli çalışanları kazanması, bunun için de nitelikli kişilerce örgütün cazip bir yer olarak görülmesi, düşüncelere önem vermesi gerekir (Coşkun ve Akcan, 2018: 73, Highhouse, Lievens ve Sinar, 2003: 990).

Örgütsel çekiciliğin aslında; kalifiye olarak görülen elemanı örgüte kazandırmak, iş gören yönünden ise kendisine uygun olan bir işyerinde çalışma, örgüt-kişî uyumunun oluşması gibi farklı farklı perspektiflerden değerlendirildiği görülmektedir (Dural vd, 2014: 151). Güler ve Basım (2015)' in yaptıkları çalışmada da adayların belirli bir organizasyona katılmaya karar verirken organizasyonun kendileri için ne kadar çekici ve cazip bir yer olduğuna dair kişisel değerlendirmelerinin belirleyici olduğu görülmektedir. Bizim çalışmamıza konu olan ise eğitim örgütündeki çekiciliktir. Nitekim eğitim örgütündeki çekicilik okulların amaçlarının gerçekleştirilmesinde kolaylık sağlayacaktır.

Birey organizasyonu cazip gördükçe, daha fazla bir katılım niyeti ve davranışları gösterdiği öne sürülebilir ve kurumsal itibarın da aday olan bireyin kişisel algısına göre kurumu cazip bir yer olarak görmesinin de bu durumu etkilediği ileri sürülebilir (Güler ve Basım, 2015: 125). Dolayısıyla eğitim örgütleri kapsamında incelendiğinde, toplumun okula bakışında dikkatleri üstüne çekebileceği, okula olan saygı ve değer artacağı düşünülebilir. Bununla birlikte öğretmen ile birlikte diğer çalışanların ve öğrenciler de dahil olmak üzere örgütteki sürekliliğine hizmet edeceği öngörülebilir (Akman ve Özdemir, 2018: 372). Sözü edilen bu hedefleri gerçekleştirmek için ise görevini benimsemiş yetkin, istekli öğretmenlere ihtiyaç bulunmaktadır. Akman (2017)'ye göre bu doğrultuda okullar kaliteli öğretmenleri etkileyebilmek ve elinde tutmak amacıyla çaba sarf etmeli, öğretmenlerin ise çalıştığı ortamı çekici bulmalıdır, okullar ise çekiciliği; kişiler arası ilişkiler, ek gelir ve ücret imkânları, okulun eğitim yapısı, büyüklüğü, sosyal faaliyetler, yerleşim yerine olan yakınlığı, sosyal çevrenin gelişmişliği, iş güvenliği, mesleki gelişim için gerekli olan ortamı, öğrenci disiplin sorunları, örgütsel imaj ve okul başarısı gibi unsurlarla çağrıştırdığı söylenebilir.

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde dönüşümcü, otokratik, destekleyici liderlik stilleri ile örgütsel çekiciliğe ilişkin yapılan bazı araştırmalara ilişkin bilgiler sunulmuştur.

2.4.1. Dönüşümcü Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bogale (2020) yapmış olduğu "Etiyopya, Harar Şehri Devlet Ortaokullarında Müdürlerin Liderlik Tarzı ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki" adlı çalışmasında okul müdürlerinin hem dönüşümsel hem de işlemsel liderlik tarzlarını birlikte kullandıklarında, öğretmenlerin "iş tatmini" üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağını ifade etmiştir. Ayrıca dönüşümsel liderliğin öğretmenler için daha motive edici olduğunu, çünkü çalışanların kendilerinden ve diğer çalışanlardan ihtiyaç duyulan çalışmaları yapmak için ilham aldıklarını ve aynı zamanda değişime daha açık olduklarını söylemiştir.

Mc Coll-Kennedy ve Anderson (2002) liderlik tarzı ve astların performansları arasındaki ilişki ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarında; hayal kırıklığı ve iyimserliğin performans üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu ve duygular, hayal kırıklığı ve iyimserliğin dönüşümcü liderlik ile performans arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık

ettiği sonucuna ulaşmışlar ve bununla beraber dönüşümcü liderlik tarzının performans üzerindeki etkisinin dolaylı olsa da etkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Bogler (2001), müdürlerin liderlik tarzlarının (dönüşümsel veya etkileşimci), müdürlerin karar verme stratejilerinin (otokratik ve katılımcı) ve öğretmenlerin meslek algılarının öğretmenin işten memnuniyetleri üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında; öğretmenlerin meslek algılarının öğretmen memnuniyetlerini güçlü bir şekilde etkilediği ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderliği, meslek algıları aracılığıyla öğretmen memnuniyetini hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Rowold ve Schlotz (2009), dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ve takipçilerin kronik stresi ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarında; dönüşümcü liderlerin, astlarının stres durumlarını yeniden çerçevelemelerine yani anlamalarına olanak sağladığı, astlarının memnuniyetini sağladığı ve kronik streste bir artışa sebep olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Keskes (2014) “ Liderlik stilleri ve çalışanların örgütsel bağlılığının boyutları arasındaki ilişki: Gelecekteki yönelimlerin eleştirel bir incelemesi ve tartışması” adlı çalışmasında dönüşümcü liderliğin çalışanların örgütsel bağlılığı ile pozitif ilişkili olduğu ifade etmiştir. Dönüşümcü liderliğin, takipçileri üzerinde ise; örgütsel vatandaşlık ile iş tatmini, iş performansı, davranışı ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğu ifade edilmiştir.

O'Reilly ve Chatman (2020) “Dönüşümcü lider mi yoksa narsist mi? Görkemli narsistler organizasyonları ve kurumları nasıl yaratabilir ve yok edebilir?” adlı çalışmalarında dönüşümcü liderlerin statükoya meydan okuduğunu, gelecek vaat eden bir vizyon sağladıklarını bununla beraber takipçilerini daha iyi bir dünya arayışına katılmaya motive ettiklerini ve ilham verdiklerini söylemiştir. Bununla beraber dönüşümcü liderlerin “Amerikan Psikiyatri Bölümünün Narsist Kişilik Sınıflandırmasına” uygun belirtiler gösterdiğini ve büyük narsistik kişilerin dönüşümcü liderler gibi görünebileceğini, burada dikkat edilmesi gereken hususun “dönüşümcü”, “sözde dönüşümcü” ayrımını yapmaktan geçtiğini söylemiştir. Narsist liderlerin şirketleri kendi amaçları için bir araç görürken, dönüşümcü liderin ise kendini şirket için bir araç gördüğünü ifade etmiştir.

Nobendegani ve Maktabi (2015), “Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İyileştirilmesi Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması (Örnek olay: Qeshm Serbest Bölge Örgütü çalışanları)” adlı çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesinde dönüşümsel liderlik tarzının etkili olduğunu söylemişlerdir.

Clinebell, Skudiene, Trijonyte, & Reardon (2013), dönüşümsel, etkileşimsel liderlik ve pasif/kaçınma arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında dönüşümcü liderliğin örgüte duygusal bağlılık ile arasında anlamlı bir ilişki bulunurken pasif liderliğin ise duygusal bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Şen ve Yaşlıoğlu (2010), “Dönüşümcü Liderliğin Yeniliği Destekleyici Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmalarında ise dönüşümcü liderin davranışları sayesinde, çalışanlar; lider hakkında, liderin örgüt için yeni fırsatlar araştırdığını bununla birlikte değişim odaklı olduğunu görmekte dolayısıyla bu durum da çalışanların örgüt içerisinde yenilikçi bir iklim algılamasına neden olduğunu ifade etmektedirler.

Polatçı ve Sobacı (2017), “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlerin Çatışma Yönetim Strateji Tercihlerinin İncelemesi: Türkiye Geneline Bir Araştırma” adlı çalışmalarında; dönüşümcü liderlik ile uzlaşma ve problem çözme gibi stratejilerle olan ilişkisi nispeten daha yüksek düzeyde iken en az ilişkili olduğu stratejiler ise zorlama stratejileri ve kaçınma stratejileri olduğunu ifade etmişlerdir.

Güneş ve Buluç (2012), “İlköğretim Okullarında Dönüşümcü Liderlik İle Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmalarında dönüşümcü liderliğin örgütsel adalet ile aralarında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit etmişlerdir.

Atalay, Akçıl ve Özkul (2019), çalışmalarında liderliğin örgütsel çekicilik üzerinde önemli düzeyde etkili olduğu ve özellikle okullardaki öğretmenler üzerinde dönüşümcü ve öğretimsel liderlik becerilerinin geliştirilmesinin örgütsel sessizliği azaltmada ve örgütsel çekiciliği iyileştirmede doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

2.4.2. Otokratik Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar:

Briker, Walter ve Cole (2020), yapmış oldukları “Acele et! Otokrat liderlik ve astların refahı için denetçilerin zaman aciliyeti ve kendi kendine algılanan statüsünün rolü” adlı çalışmalarında, otokratik liderliği zaman kavramı ve ast üyelerin refah

kavramlarını ele alarak incelemiş; zaman aciliyetiyle otoriter liderlik arasında belirgin düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ve bu kişilerin zaman aciliyeti olduğu zaman, otokratik liderlik davranışlarına yönelik eğilimlerini açıkça ifade edecekleri anda kendilerini astları arasında nispeten yüksek statüye sahip olarak algıladıklarını sonucuna ulaşımlardır.

Chukwusa (2018), yaptığı “Otokratik liderlik tarzı: Akademik kütüphanelerde başarının önündeki engel” adlı çalışmasında, otokratik liderliğin; problem çözmeye yapıcı fikirlerin kullanılmasını engellediğini, bu liderlik tarzının olumlu ve olumsuz yönlerinin bulunduğunu, mesela; otoriter liderliğin kurumu tamamen kötü etkilemediğini, daha yüksek üretkenliğe yol açabildiğini bununla beraber uzun vadede de inisiyatif eksikliği ve kurumsal çekişmede artış olabildiğini tespit etmiştir.

Rast, Hogg ve Giessner (2013), “Kendinden Belirsizlik ve Otokratik Liderliğe Destek” adlı çalışmalarında üyeler nezdinde otokratik lidere olan destek bağlamında; kendinden emin olmayan bireylerin otokratik lideri daha çok desteklerken, kendinden emin kişilerin otokratik olmayan bir lideri daha çok destekledikleri sonucuna ulaşımlardır.

De Hoogh ve Den Hartog (2009), lider davranışı ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü inceledikleri çalışmalarında; Maslach Tükenmişlik Envanterini uygulamış, bununla beraber çalışanlar liderlerinin otokratik ve karizmatik lider davranışlarını ve kendi nevroitikliklerini ve içsel iş kontrol odağını derecelendirmiştir. Çalışma bulgularında ise otokratik liderlik ile tükenmişlik arasındaki ilişki nevroitik bireyler için pozitif iken, duygusal olarak istikrarlı bireyler için bu ilişki zayıfladığı sonucuna ulaşımlardır.

Vugt, Jepson, Hurt ve Cremer (2004), “Sosyal ikilemlerde otokratik liderlik: Grup istikrarına yönelik bir tehdit” adlı çalışmalarında otokratik lidere karşı çalışanların tutum ve davranışlarını şöyle tespit etmişlerdir; otokratik bir liderin altında çalışan grup üyeleri, başarılı ve üretken bile olsalar bu liderlik türüne dirençli olmakta ve bu tür gruplarda, gruptan çıkışların daha sıklaşması görülmektedir.

Arıkan (2001), “Otoriter ve Demokratik Liderlik Tarzları Açısından Atatürk'ün Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi” adlı çalışmasında otokratik liderlerde, örgütsel amaçları gerçekleştirme noktasında başarılı olduğu buna ek olarak, bu liderlerin başarılı olabilmelerinin iyi bir altyapılarının olması şartına bağlı olduğu ve kendilerine

emir verilmesini bekleyen ve arzu eden çalışanların olması gerektiği ve genelde itaatkâr olan, planlama ve karar verme süreçlerine katkıda bulunmaktan kaçınan astlar ve iş görenler için bu tür bir liderlik tarzının büyük ölçüde ilgi gördüğü sonucuna ulaşmıştır.

Taş, Çelik ve Tomul (2007), “Yenilenen İlköğretim Programının Uygulandığı İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Tarzları” adlı çalışmada, otoriter liderlik tarzı ile diğer liderlik tarzları arasındaki ilişkiyi ele almış ve diğer liderlik tarzları (demokratik, etkileşimci dönüşümcü ve serbest bırakıcı) ile otoriter liderlik tarzı arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Otoriter liderlik tarzı davranışları benimsemiş olan okul yöneticilerinin diğer tarz liderlik stillerine göre davranışları sergilemekte zorluk çektiklerini tespit etmişlerdir.

Kaya (2020), “Demokratik Ve Otoriter Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi” adlı çalışmada otoriter liderlerin, çalışanların örgütlerine bağlılıklarını gönüllülük esasına dayanarak sağlayamayacağını ve bunun sonucunda da işletmelerin isteksiz, mecbur bırakılmış çalışanlarla başarıya ulaşamayacağı sonucuna ulaşmıştır.

Aktaş ve Özgenel (2020), okul müdürlerinin; demokratik, otokratik, serbest bırakıcı ve işbirlikçi liderlik stillerinin öğretmenlerin performanslarına olan etkisini araştırdıkları çalışmalarında otokratik liderliğe ilişkin; okul müdürlerin otokratik liderlik stili ile öğretmen performansı arasında negatif yönlü ve düşük ilişki, lise öğretmenleri okul müdürlerinin diğer okul türlerindeki öğretmenlere göre daha otokratik olduğu, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre liderlik boyutları aralarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Bakan ve Büyükbeşe (2010), yapmış oldukları çalışmalarında; Türkiye’de kamu ve özel sektör yöneticilerinin daha çok otoriter liderlik stilini uyguladığını, yönetici konumundaki kişiler çalışanlarına iş yaptırırken bazı güç kaynakları kullanmakta olduklarını (yasal güç, uzmanlıktan doğan güç, karizmatik (kişisel özelliklerden gelen) güç ve en az da ödüllendirmeye dayanan güç kaynağını kullanıldığı) ve Türkiye’de otoriter liderlik davranışları yerine demokratik lider davranışlarının benimsenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

2.4.3. Destekleyici Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar:

Basım, Şeşen ve Meydan (2009), yapmış oldukları “Öğrenen Örgüt Algısının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi” adlı çalışmada destekleyici liderlikle ilgili; bir çalışanın

yaptığı işlerde kabul edilebilir riskler alması, bu risklerin büyük oranda yönetim ve lider tarafından onaylanabilir olmasını gerektireceğini ve örgüt içerisinde liderinden, yaptığı iş konusunda her türlü desteği aldığına inanan çalışanların da, diğerlerine nazaran daha fazla risk alabildiklerini ifade etmektedir.

Yılmaz (2007), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Öğrenci Kontrol İdeolojilerine İlişkin Görüşleri” adlı çalışmasında okul yöneticisinin, destekleyici bir lider olarak algılanması, emredici lider olarak algılanma oranını düşürdüğü ve okul yöneticisinin destekleyici liderlik davranışları sergilemesinin, öğretene kişinin de insancıl kontrole sahip olmasına etki ettiğini ifade etmiştir.

Şama ve Kolamaz (2011), “Destekleyici ve Geliştirici Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” ile ilgili yaptıkları araştırmada, geliştirici ve destekleyici olan liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisini ele alarak; okul yöneticilerinin geliştirici ve destekleyici liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme ve içselleşme boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu bununla beraber geliştirici ve destekleyici liderlik yaklaşımlarının artması, gönüllülüğe dayanmayan, bireysel çıkarlara ulaşmayı amaçlayan uyum bağlılığını da azalttığını tespit etmişlerdir.

Chih, Kiazad, Cheng, Emamirad ve Restubog (2018), işçilerinin destekleyici liderlik algılarının ve üst yönetim ekiplerinin karizmatik vizyonlarının iş tatminleri, elde tutma niyetleri ve fiili elde tutma üzerindeki etkileşimli etkilerini araştırdıkları çalışmada; çalışanların amirlerini destekleyici olarak algıladıklarında işlerinden daha memnun olduklarını ve iş tatmininin de onların elde tutma niyetlerini ve fiili elde tutma davranışlarını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Stein, Vincent-Höper ve Gregersen (2020), gündüz bakım merkezlerinde çalışan liderler ve takipçiler üzerine yaptıkları çalışmada, lider düzeyinde iş yükünü ve takipçi düzeyinde duygusal tükenmeyi ilişkilendirmedeki rolünü incelemek için destekleyici liderlik perspektifinden incelemiş ve sonuç olarak liderin iş yükünün, takipçilerin destekleyici liderlik algısı ile negatif ilişkili olduğunu ve takipçilerin duygusal tükenme seviyeleri ile pozitif ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Bourini, Jahmani, Mumtaz ve Al-Bourini (2019), çalışmalarında; çalışanın algıladığı hizmet kalitesi ve bir moderatör olarak destekleyici liderlik davranışının

etkilerini araştırmış ve 208 ön saf çalışanından oluşan bir örneklem üzerinde dağıtılan bir anket ile ulaşılan sonuçta ise araştırmacıların beklentisinin aksine olarak destekleyici liderlik davranışlarının, çalışanın algıladığı hizmet kalitesi üzerinde pek bir etkisi olmadığına ulaşılmıştır.

Khalid, Zafar, Zafar, Saqib, ve Mushtaq (2012), destekleyici liderliğin iş stresi ile iş performansı arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici etkisini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında, 4 eğitim kurumundan 200 çalışanı ele almış ve destekleyici liderlik, iş stresi ve iş performansı üzerinde ilişki bulmuş ve destekleyici liderlikle yönetilen çalışanların daha az iş stresinin olduğu ve işlerinde daha iyi performans gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır.

ankaya ve Aküzüm (2010), yapmış oldukları “İlköğretim Okullarında ğretmenlerin İletişim Kurma Düzeyleri İle Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Rollerini Arasındaki İlişki” adlı çalışmada destekleyici liderlikle ilgili; okuldaki yöneticinin öğretmenlere yönelik olarak destekleyici liderliğe davranışlarında bulunmasının, öğretmenlerin okulda nispeten daha sosyal olmalarına katkısı olduğu, bununla beraber öğretmenlerin okulda işbirliği yapabilmelerine olanak sağladığı, okul yöneticilerinin destekleyici liderlik rollerinin etkili olduğunu sonucuna ulaşmışlardır.

Namlı (2017), ise “Lise Müdürlerinin Destekleyici Liderlik Davranışlarının Ve Kolektif Güvenin Okul Etkililiği zerindeki Etkisi” çalışmasında okuldaki yöneticinin, okulun etkililik düzeyini arttırmak amacıyla destekleyici liderlik davranış ve kolektif güven glerinden faydalanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Thuku, Kalai ve Tanui (2018), destekleyici liderlik tarzlarını ve öğretmenlerin iş doyumlarını araştırmıştır. Araştırma Kenya'nın Nakuru ilçesinden rastgele seçilen 348 ilkokul ğretmeni arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen bir anket uygulanmış ve görüşme programı uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise müdürlerin destekleyici liderlik tarzı uygulamalarının, müdürlerin iyi olma, samimiyet ve yaklaşım konusunda, iş tatmini ile aralarında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir korelasyona sahip olduğu sonucuna varmıştır.

2.4.4. Örgütsel ekicilik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Lievens vd. (2001), yapmış oldukları “Muhtemel Adaylar İçin rgtsel ekicilik: Birey- rgt Uyumu Bakış Açısı” adlı çalışmada birey ile örgüt arasında

uyum ele almış ve örgütsel çekicilikte erkek bireyler lehine anlamlı bir farklılık bulmuş bununla beraber, düşünce, vicdan ve zeka gibi özelliklerin örgütsel çekiciliği etkilediğini ifade etmişlerdir.

Rentsch ve McEwen (2002), bireylerin organizasyonlara çekiciliğinin bir öncülü olarak inceledikleri; kişilik boyutları, değerler ve hedefler ile ilgili araştırmalarında, bu üç karşılaştırma noktasının her birinin örgütsel çekicilik üzerinde benzersiz bir etkiye sahip olduğunu ve bireylerin kendi özelliklerine benzer kuruluşlara, kendilerine benzemeyen kuruluşlardan daha fazla ilgi duydukları sonucuna ulaşmışlardır.

Gomes ve Neves (2011), bir iş ilanına başvurmaya yönlendiren süreci netleştirmeyi amaçladıkları çalışmada; örgütsel çekiciliğin, bir iş ilanına başvurma niyetiyle iş özellikleri ile örgütsel nitelikler arasındaki ilişkilere tam olarak aracılık ettiğini ve çalışmanın, bir açık pozisyona başvurma niyetine yol açan süreçte örgütsel çekiciliğin rolüne açıklık getirdiği söylenebilir.

Story, Castanheira ve Hartig (2016), kurumsal sosyal sorumluluğun (KSS) yetenek alımı için önemli bir araç olabileceği ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarında; kurum içi KSS uygulamalarına ilişkin algıların hem kurumsal çekicilik hem de kurum itibarı ile doğrudan ilişkili olduğu ve KSS' nin kurumsal itibarı ve kurumsal çekiciliği artırma yoluyla potansiyel çalışanları cezbetmede etkili bir rol oynayabileceği sonucuna ulaşmışlardır.

Güler ve Basım (2015), yapmış oldukları “adayların kuruma katılma niyetlerinde örgütsel çekicilik ve kurumsal itibarın etkisi” çalışmasında aday bireylerin örgüte katılırken örgütsel çekicilik ve kurumsal itibara bakışını ele alırken; birey örgütü cazip bir yer olarak değerlendirdikçe, katılma niyeti ve davranışlarında artış göstereceği öne sürülebileceğini ve bu durumun eğitim örgütleri açısından irdelendiğinde, okulların toplumun gözünde dikkatleri çekebileceği, yükselen bir saygı ve değer olacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Ceyhan (2021), “İşletmelerde Örgütsel Çekicilik- Örgütsel Motivasyon İlişkisinin Çalışanlar Üzerine Etkilerine Dair Bir Literatür Taraması” çalışmasında, konuyla alakalı literatür araştırması yapmış ve sonucunda; çalışanlara göre örgütsel çekiciliği örgütsel motivasyon yönünden etki sağlayan bir unsur olduğu, örgütsel çekiciliğin kurum için önemini anlayan kurumların, kendini çekici kılmak amacıyla

maddi ve manevi olarak tüm unsurları olabildiğince aktif şekilde kullandıklarını ve çalışanlardaki örgütsel çekicilik beklentilerinde ise farklılıklar olduğunu, kimi çalışanlar için maddi unsurlar örgütsel çekicilik için önemliken, kimi çalışanlar için de, sunulacak sosyal unsurların önemi daha büyüktür.

Akman ve Özdemir (2018), “Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma” çalışmasında örgütsel imaj, örgütsel sadakat ve örgütsel çekicilik arasındaki ilişkileri öğretmen görüşlerine dayalı olarak ele almıştır. Örgütsel çekicilik ile ilgili ulaştığı sonuçlar ise; öğretmenlerin kendi okullarına ait örgütsel çekiciliği orta düzeyde algıladığı, örgütsel çekiciliğin öğretmenlerin cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Mazhar (2017), “Big Five Personality Traits And Organizational Attractiveness (Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çekicilik)” adlı çalışmasında, örgütsel çekiciliği beş faktör kişilik kuramına göre ele almış ve çalışmaya katılan kişiler genelde çok uluslu ve merkezileşmiş firmaları çekici bulmuştur, ayrıca dışadönük kişilik özelliğine sahip kişilerin, uluslararası firmaları çekici bulurken, diğer kişilik özelliklerine sahip kişilerin ise firmanın özelliklerini önemli bir şekilde göz önünde bulundurmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Ali, Aslam ve Hafeez (2021), çalışmalarında, başvuru yapan adayların gözünden; kurumsal işe alım web sitelerinin tasarım, stil, renk vb. estetik özelliklerinin örgütsel çekicilik üzerindeki etkisini araştırmış ve web sitesi tasarımının işe başvurma niyetini esasen etkilemediğini, kuruluşun işveren olarak imajıyla örgütsel çekicilik arasında güçlü bir ilişki bulmuşlardır.

Younis ve Hammad (2020), “İşveren imajı, kurumsal imaj ve kurumsal çekicilik: sosyal kimlik bilincinin düzenleyici rolü” kurumsal ve işveren imajının örgütsel çekiciliğe etkisi ve sosyal kimlik yönünden ele aldığı çalışmasında, hem kurumsal imajın, hem de kurumsal imajın örgütsel çekicilik üzerinde önemli düzeyde pozitif yönde etkisinin olduğu ve sosyal kimlik bilincinin de kısmi olarak etkili olduğu sonucuna varmıştır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde ise evren ve örnekleme, araştırmanın modeli, veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

Araştırma okuldaki sinerjik iklim ve öğretmenlerin okullarının örgütsel çekicilik düzeyinin belirlemesi açısından tarama modeline dayanan betimsel bir araştırmadır. Grubun belirli özelliklerinin belirlenmesi için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara tarama (survey) araştırması ismi verilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Araştırma okul örgütündeki sinerjik iklim ile öğretmenlerin örgütsel çekicilik düzeyinin belirlenmesi yönüyle de ilişkisel bir araştırmadır. Araştırma kapsamında yer verilen değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin belirlenmesi için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. YEM pek çok değişkenin bir arada değerlendirilmesine olanak tanıyan; değişkenler arası nedensellik ilişkilerinin öngörüldüğü modellemelerin kurulabilmesi, özelleştirilen modellerin birbiri üzerine etkilerinin toplu halde değerlendirilebilmesi ve kurulan modellerde değişkenler arası ilişkilerin modele ilişkin hesaplanan kısmi parametrelerle değerlendirilmesi konusunda olanak sağlayan (Boysan, 2006) istatistiksel bir tekniktir (Vieira, 2011). YEM uygulanmasındaki en önemli konu, oluşturulan bu modelin oldukça sağlam bir teorik alt yapıya sahip olmasıdır (Dursun ve Kocagöz, 2010). Model, istatistiksel bağımlılığa dayalı modellerle alakalı karma hipotezlerin içindeki değişkenlerin sebep-sonuç ilişkisi bağlamında açıklayabilen ve teorik modellerin bir bütün halinde testine olanak tanıyan etkili bir model test etme - geliştirme yöntemidir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006; 2005). Bu model teoriye dayanarak, değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri tahmin etmeyi sağlayan istatistiksel bir yöntemdir.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt merkez ilçelerindeki resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistikleri dahilinde, Malatya'nın merkez ilçeleri olan Battalgazi ve Yeşilyurt'taki resmi okullarda toplam 10315 öğretmen görev yapmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise Malatya ili Battalgazi ve Yeşilyurt merkez ilçelerinde 2021-2022 eğitim-öğretim yılında, MEB'e bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan ve kolayda örnekleme yoluyla belirlenen 352 öğretmen oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme ise, ana kütle içinden seçilecek örneklemin araştırmacının yargılarınca belirlendiği tesadüfî olmayan örnekleme yöntemine denir (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015; 20) . Malatya ilinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır örneklemini ise öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın uygulamalarına ilişkin yasal izin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden (Ek 4) alınmıştır. Uygulamanın yürütülme aşamasında gönüllü katılım dikkate alınmıştır. Uygulama kapsamında öğretmenlere Sinerjik İklim Ölçeği, Örgütsel Çekicilik Ölçeği ve Liderlik Stilleri Ölçeği uygulanmıştır. Toplamda 352 öğretmen tarafından cevaplanan verilerdeki eksik ve uç değerler çıkartıldıktan sonra kalan 318 veri, AMOS ve SPSS paket programlarına girilerek analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin; cinsiyet, kıdem, çalışılan okul kademesi, müdürle çalışma yılına göre dağılımlarına ait kişisel bilgilere ilişkin bilgiler Tablo 2' de sayı ve yüzde olarak yer almaktadır.

Tablo 2
Araştırmanın Evren ve Örneklem Analizi-I

Değişken	Seçenekler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	163	51,3
	Erkek	155	48,7
Çalışılan okul kademesi	Anaokulu	30	9,4
	İlkokul	126	39,6
	Ortaokul	97	30,5
Mesleki Kıdem	Lise	65	20,4
	1-5 yıl	14	4,4
	6-10 yıl	70	22,0
	11-15 yıl	77	24,2
	16-20 yıl	66	20,8
Müdürle çalışma süresi	21 yıl ve üzeri	91	28,6
	1 yıldan az	65	20,4
	1-2 yıl	82	25,8
	3-4 yıl	104	32,7
	5 yıl ve üzeri	67	21,1
	Toplam	318	100

Tablo 2’ de yer alan verilere göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 163 (%51,3)’ ü kadın, 155 (%48,7)’ i erkek, anaokulunda görev yapan öğretmen sayısı 30 (%9,4) iken, ilkokulda 126 (%39,6), ortaokulda 97 (%30,5) ve lisede ise 65 (%20,4)’ tir, mesleki kıdem olarak, 1-5 yıl arası görev yapan öğretmen sayısı 14 (%4,4), 6-10 yıl arası 70 (%22,0), 11-15 yıl arası 77 (%24,2), 16- 20 yıl arası 66 (% 20,8) ve 21 yıl ve üzeri ise 91 (%28,6)’ dir, müdürle çalışma sürelerine göre ise; 1 yıldan az beraber çalışan 65 (%20,4), 1-2 yıl arası 82 (%25,8), 3-4 yıl arası 104 (%32,7) ve 5 yıl üzeri ise 67 (%21,1) şeklinde bir dağılım vardır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama araçlarının ilk kısmını; cinsiyet, kıdem, görev yapılan okulun kademesi ve müdürle çalışma süresi değişkenleri yer alırken, araştırmanın ikinci bölümünü Kaya (2014) tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin okul örgütlerine uyarlaması Çağırman, Atik ve Erdoğan (2021) tarafından yapılmış olan Sinerjik İklimi Ölçeği oluşturmaktadır. Araştırmanın üçüncü kısmı Akman ve Özdemir (2018)’ in geliştirdiği “Örgütsel Çekicilik Ölçeği” 11 maddeden oluşmaktadır. Veri toplama aracının dördüncü kısmını ise dört liderlik stilinden oluşan “Liderlik Stilleri Ölçeği” oluşturmaktadır.

Sinerjik İklimi Ölçeği: Ölçek, Kaya (2014) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe, İngilizce ve Slovakça olmak üzere üç formu bulunmaktadır. Türkçe formu 260 akademik personelden toplanan verilerle, başta 22 maddeyken ölçek yapısına uymayan ve farklı faktörler sonucunda 16 maddeye düşürülmüştür. Sinerjik İklimi Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için .96 olarak gösterilmiştir. Sinerjistik iklime ilişkin iç tutarlılık katsayı sonuçları şöyledir; Hedef Uyum - Uyum boyutu için .96, Grup Dinamiği - Görme-Dayanışma Boyutu için .79 dur. Doğrulayıcı faktör analizi bulguları şöyledir; χ^2 /df değeri:4.77, RMSEA: .07, GFI: .91, CFI: .99, NFI: .98 ve NNFI: .99. Bu tez çalışmasında ise Sinerjistik İklimle ilişkin Cronbach alfa değeri .96’ dır. Tüm maddelerin korelasyon değeri ise .41 ile .75 arasında değişkenlik gösterdiği belirtilmiştir. Ölçek iki alt boyut (Amaç Birliği - Uyum Boyutu ve Amaç Birliği - Uyum Boyutu) ve 16 maddeden oluşan ölçek formu, beşli likert tipinde derecelendirilmiştir (“1= Hiç Katılmıyorum” “5= Tamamen Katılıyorum”). Kaya (2014) tarafından geliştirilmiş ve iki alt boyut ve 16 maddeden oluşan ölçeğin okul örgütlerine uyarlaması Çağırman, Atik ve Erdoğan (2022) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 11

maddeden oluşmaktadır. Elde edilen bu maddeleri doğrulamak için yapılan DFA bulguları şöyledir; χ^2/df değeri:4.77, RMSEA: .07, CFI: .99, NFI: .98, GFI: .91, ve NNFI: .99. Sinerjistik İklimle ilişkin Cronbach alfa değeri .96' dır. Ölçekte yer alan bazı maddeler şunlardır: “Çalışanlar kurumun amaçları doğrultusunda çalışmaktadırlar”, “Kurum çalışanları adil, içten ve samimidirler.”, “Kurumun geleceğe ilişkin kestirimleri vardır.” gibi sorular yer almaktadır.

Örgütsel Çekicilik Ölçeği: Ölçek Akman ve Özdemir (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirme çalışmaları kapsamında Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), düzeltilmiş madde-toplam korelasyon katsayıları, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ve test-tekrar test korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Örgütsel Çekicilik Ölçeği doğrulamalı faktör analizi bulguları şöyledir; χ^2/sd değeri: 1.58, RMSEA: .08, GFI: .91, CFI: .83, NFI: .99 ve NNFI: .97'dir. AFA sonrasında, Örgütsel Çekicilik Ölçeği'nin (ÖÇÖ) tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirtilmektedir, bununla beraber ÖÇÖ'nin de, varyansın % 64'ünü açıkladığı eklenilmiştir. DFA değerlerinin “mükemmel” uyumu gösterdiği de ayrıca belirtilmiştir. Akman ve Özdemir (2018) tarafından geliştirilen ölçek 11 maddeden oluşmaktadır ve ölçek formu, beşli likert şeklinde derecelendirilmiştir (“1=Hiç Katılmıyorum” “5=Tamamen Katılıyorum”). Ölçekte yer alan bazı maddeler şunlardır: “Arkadaşlarıma bu okulda çalışmalarımı tavsiye ederim.”, “Veliler, öğretmenler ve öğrenciler arasında bu okul ile ilgili tartışılmaz bir başarı algısı olduğu düşünülmektedir.”, “Şartlar zorlarsa da bu okuldan ayrılmayı düşünmüyorum.” Yapılan DFA' ya ait uyum indeksleri şöyledir: $\chi^2=13$, $\chi^2/sd=1.42$, GFI=.97, AGFI=.96, NFI= .97, NNFI/TLI=.97, IFI=.97, CFI=.97, RMSEA=.058, RMR=.037, SRMR=.020. ölçeğe yönelik iç tutarlılık katsayısı değeri “.94” olarak hesaplanmıştır. Bunun da ÖÇÖ'ni iç tutarlılığı yüksek olan bir veri toplama aracı olduğunu gösterdiği ifade edilmiştir. Ölçeğin bu uygulama dahilindeki Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .90' dır.

Liderlik Stilleri Ölçeği: Veri Toplama Aracının üçüncü kısmını ise üç liderlik stilinden oluşan bu ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. Bu üç liderlik stili farklı araştırmacıların geliştirmiş oldukları Liderlik Stilleri Ölçeklerinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Dolayısıyla çalışma kapsamındaki liderlik stillerinin DFA ve Güvenirlik analizleri yeniden yapılmıştır. İlk Liderlik Stili, Akçakoca ve Bilgin (2016) tarafından geliştirilen “Liderlik Stilleri Ölçeği” nin alt boyutlarından olan Dönüşümcü Liderlik alt boyutundan oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda yapılmış olan güvenirlik analizi sonucunda

Cronbach Alpha güvenilirlik katsayı değerleri dönüşümcü liderlik alt boyutunda “.79” olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ise dönüşümcü liderlik alt boyutunda “.76” olarak hesaplanmıştır. Otokratik Liderlik Stili alt boyutu için Kılıç ve Yılmaz’ın (2018) tarafından geliştirilmiş olup 3 boyut ve 16 maddeyi içeren Okul Yöneticilerinin Liderlik Stili Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin yapısal geçerliğini test etmek için DFA yapılmıştır. Yapılan DFA sonucu elde edilen uyum iyiliği değerleri $\chi^2/df= 1,758$; GFI= ,938; AGFI=,925; NFI=, 930; CFI= ,950, RMSEA= 0,058 ve SRMR= ,059 ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı otokratik liderlik alt boyutunda “.95”, şeklindedir. Destekleyici Liderlik stili için Küçük’ ün (2008) yapmış olduğu “Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Örgüt İklimi Üzerine ve Eğiticilerin Performansına Etkisi” çalışmasından yararlanılmıştır. Yapılan DFA sonucu: $\chi^2= 151.84$, $sd=52$, $\chi^2/sd=2.92$, GFI=.98, AGFI=.92, NFI=.98, NNFI/TLI=.98, IFI=.96, CFI= .96, RMSEA=.052, RMR=0.043, SRMR=.045 ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı destekleyici liderlik alt boyutunda “.95” olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada kullanılan Liderlik Stilleri Ölçeğinin DFA ve güvenilirlik analizi sonuçları; Uyum indekslerinden ulaşılan değerler ki-kare için 1,449, RMSEA için 0.040, GFI için 0.94, CFI için 0.93 olarak hesaplanmıştır ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .72 bulunmuştur.

3.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde ilk olarak veri setinde yer alan yanlış ve eksik veriler ile uç değerler ilgili veri formu göz önüne alınarak düzeltilmiştir, sonrasında ise bulunan hatalı ve eksik veriler veri setinden çıkarılmıştır. Bu işlem sonucunda elde edilen 352 veriden hatalı ve uç veriler çıkarıldıktan sonra geriye kalan 318 veri üzerinden analize devam edilmiştir bununla beraber eldeki veri setinin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla normallik testleri yapılmıştır. Kalan veriler ise AMOS ve SPSS paket programlarına girilerek analiz edilmiştir. Bu araştırmada elde edilen verilerin analizi yapılmadan önce, veri girişinde yanlışlık olup olmadığı ve maddelerin skewness ve kurtosis değerlerinin “ $\mp 1,00$ ” (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010) arasında değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek için öncelikle betimsel istatistikler yapılmıştır. Veri setindeki verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterip

göstermediğinin belirlenmesi amacıyla çok değişkenli normallik analizleri yapılmış olup sonuçlar Tablo 3’ de gösterilmiştir.

Tablo 3
Çok Değişkenli Normallik Analizleri

Değişken	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
Otoriter Liderlik	-.357	-2.599	-.127	-.462
Dönüşümcü Liderlik	-.364	-2.649	-.365	-.446
Destekleyici Liderlik	-.563	-4.100	-.123	-1.328
Sinerjik İklim	-.328	-2.389	.187	.680
Örgütsel Çekicilik	-.41	-.298	-.342	-1.245
Multivariate (Çok Değişkenli)			1.500	1.598

[Skew: Skewness (Çarpıklık), Kurtosis:Basıklık, c.r.:critical ratio, Multivariate: çok değişkenli]

Araştırma kapsamında yapılmış olan analiz sonucunda (Tablo 3) veri setinin çok değişkenli normallik varsayımlarının karşıladığı söylenebilir (multivariate kurtosis: “1.500”, multivariate c.r.:“1,598”). Analiz aşamasında; çok değişkenli basıklık (multivariate kurtosis) değerinin +2 ile -2 arasında olması bununla beraber çok değişkenli olan kritik oran değerinin 1.96’dan küçük olması (Bayram, 2010) referans alınmıştır. Bu araştırma kapsamında iki aşamalı yaklaşım kullanılarak Yapısal Eşitlik Modeli çözümlenmesi yapılmıştır. Çelik ve Yılmaz (2013) çalışmalarında ifade ettikleri gibi, iki aşamalı olan bu yaklaşımda yapısal model ve ölçüm modelinin ayrı ayrı analizinin edilerek ve iki aşamalı olan yaklaşımın ilk aşamasının DFA olarak da ele alınabilir. Bu araştırma kapsamında iki aşamalı olan yaklaşımın ilk aşaması için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve analizin sonuçlarına “Veri Toplama Araçları” bölümünde yer verilmiştir.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin liderlik tarzları ile okulun sinerjik iklim düzeyleri ve örgütsel çekicilik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada 5’li likert ve 11 maddeden oluşan SİÖ ve ÖÇÖ’nden alınabilecek en düşük toplam puan 11, en yüksek puan ise 55 tir. Ölçeklerden alınan puan ortalamalarının 5’li likertte değerleri; 1,00-1,79 / Hiçbir Zaman, 1,80-2,59 Nadiren, 2,60-3,39 Bazen, 3,40-4,19 Çoğu Zaman, 4,20-5,00 Her Zaman şeklinde değerlendirilmiştir. Liderlik ölçeklerinin alt boyutlarından olan dönüşümcü liderlik alt

boyutu, 5'li likert ve 5' er maddeden oluşmakta olup alınabilecek en düşük toplam puan 5, en yüksek puan ise 25 tir, diğer alt boyutlar olan otokratik liderlik ve destekleyici liderlik alt boyutları ise 5'li likert ve 4' er maddeden oluşmakta olup alınabilecek en düşük toplam puan 4, en yüksek puan ise 20 dir.



BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmada yer verilen hipotezlerin çözümlenmesinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmış ve analizler sonucunda elde edilmiş olan bulgular yorumlanmıştır.

4.1. Betimsel Analiz Sonuçları

Araştırma kapsamında liderlik stillerinin, sinerjik iklim ve örgütsel çekicilik ile olan ilişkilerinin çözümlenmesi için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Yapılan analize ilişkin değişkenlere ait betimsel analiz sonuçları Tablo 4' te gösterilmiştir.

Tablo 4

Betimsel Analiz Sonuçları ve Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

	\bar{x}	ss	min	max	1.	2.	3.	4.	5.
1. DL	22.49	9.37	6	42	1.00				
2. OL	13.64	3.73	4	20	-.84	1.00			
3. DEL	14.60	3.80	4	20	.87	-.76	1.00		
4. Sİ	39.43	8.61	12	55	.77	-.71	.77	1.00	
5. ÖÇ	30.88	9.32	10	50	.69	-.61	.65	.73	1.00

(DL: Dönüşümcü Liderlik, OL: Otokratik Liderlik, DEL: Destekleyici Liderlik, Sİ: Sinerjik İklim, ÖÇ: Örgütsel Çekicilik)

Tablo 4' da Dönüşümcü liderlik ile otoriter liderlik arasında negatif yönde güçlü düzeyde anlamlı ($r = -.84$, $p < .05$), destekleyici liderlik ($r = .87$, $p < .05$), sinerjik iklim ($r = .77$, $p < .05$) aralarında pozitif yönde güçlü düzeyde anlamlı ve örgütsel çekicilik ile arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ($r = .69$, $p < .05$) ilişkinin olduğu görülmektedir.

Otoriter liderlik ile destekleyici liderlik ($r = -.76$, $p < .05$), sinerjik iklim ($r = -.71$, $p < .05$) arasında negatif yönde güçlü düzeyde anlamlı, örgütsel çekicilik ile arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ($r = -.61$, $p < .05$) ilişkinin olduğu görülmektedir. Destekleyici liderlik ile sinerjik iklim arasında pozitif yönde güçlü düzeyde anlamlı ($r = .77$, $p < .05$), örgütsel çekicilik ile arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ($r = .65$,

$p < .05$) ilişkinin olduğu görülmektedir. Sinerjik iklim ile örgütsel çekicilik arasında ise pozitif yönde güçlü düzeyde anlamlı ($r = .73$, $p < .05$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Ayrıca Tablo 6'ya bakıldığında örgütsel çekicilik puanlarının "10" ile "50" arasında değiştiği, araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin standart sapma değerlerinin ise "3,73" ile "9,32" arasında değiştiği görülmektedir. Değişkenler arasında bulunan korelasyon katsayısı; mutlak değerce ".30"un altı zayıf, ".30" ile ".70" arası orta düzeyde, ".70"ün üstü değerler ise güçlü ilişkinin varlığı olarak yorumlanmıştır.

4.2. Birinci Modele İlişkin Analiz Sonuçları

Birinci modele ait yapılmış olan analize ilişkin standardize regresyon katsayıları ile birlikte regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin değerlere Tablo 5'de yer verilmiştir.

Tablo 5
Birinci Modele İlişkin Analiz Sonuçları

Değişkenler Arasındaki İlişkiler			B	β	S.E.	C.R.(t)	P
Sİ	<---	DL	.143	.175	.073	1.945	***
Sİ	<---	OL	.078	.090	.057	1.377	***
Sİ	<---	DEL	.323	.383	.066	4.916	***
ÖÇ	<---	Sİ	.547	.480	.061	8.997	***
ÖÇ	<---	OL	-.081	-.082	.065	-1.251	.211
ÖÇ	<---	DL	.280	.300	.084	3.330	***
ÖÇ	<---	DEL	-.015	-.016	.077	-1.195	.845

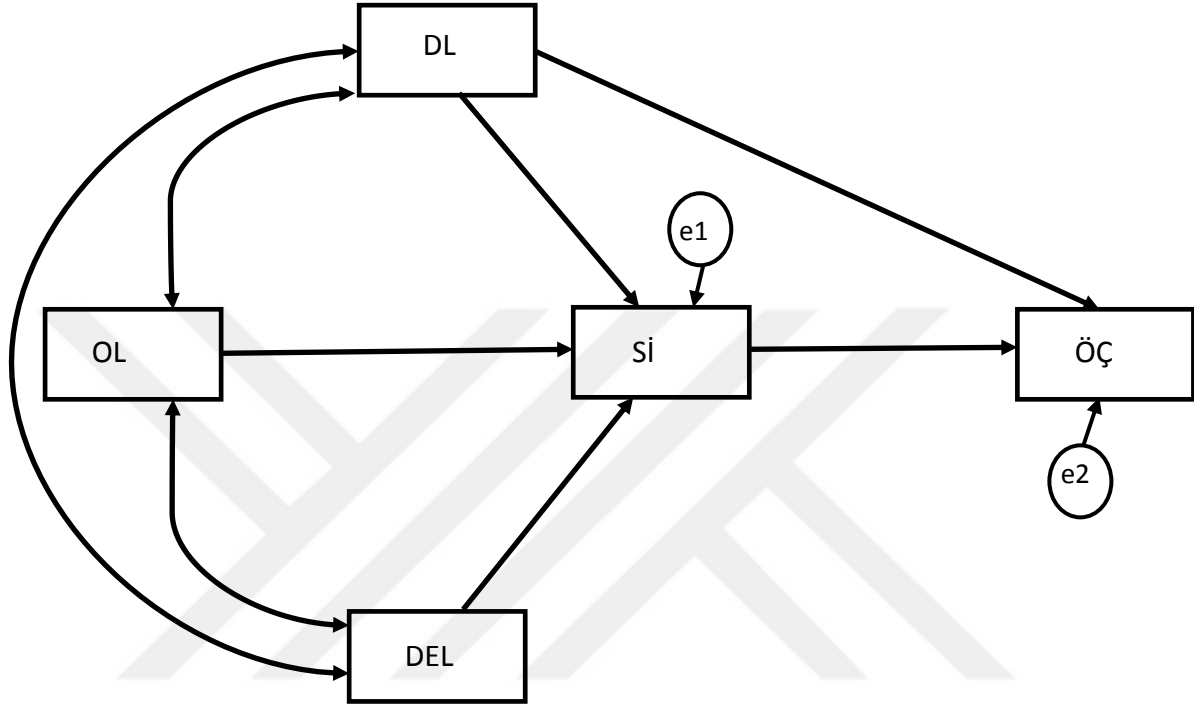
$\chi^2=0.00$; $sd=0.00$ (***) $p < .05$)

(DL: Dönüşümcü Liderlik, OL: Otokratik Liderlik, DEL: Destekleyici Liderlik, Sİ: Sinerjik İklim, ÖÇ: Örgütsel Çekicilik)

Tablo 5'te otokratik liderlik (OL) ile örgütsel çekicilik (ÖÇ) arasındaki ($t = -1,251$; $p > .05$) ve destekleyici liderlik (DEL) ile örgütsel çekicilik (ÖÇ) arasındaki ($t = -1,195$; $p > .05$) yolların anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmanın; altıncı hipotezi (H6. Otokratik liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.) ve yedinci hipotezi (H7. Destekleyici liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.) ret edilmiş, geriye kalan beş hipotez ise (H1, H2, H3, H4, H5) kabul edilmiştir.

4.3. İkinci Modele İlişkin Analiz Sonuçları

Birinci Modele ait yapılmış olan analiz sonucuna ilişkin ulaşılan bulgulara göre model yenilenmiş olup nihai model olarak Şekil 1' de verilmiştir. Yenilenen modele ilişkin analiz sonuçları Tablo 6'de verilmiştir.



(DL: Dönüşümcü Liderlik, OL: Otokratik Liderlik, DEL: Destekleyici Liderlik, Sİ: Sinerjik İklim, ÖÇ: Örgütsel Çekicilik)

Şekil 1. Nihai model

Tablo 6
İkinci Modele İlişkin Analiz Sonuçları

Değişkenler Arasındaki İlişkiler			B	β	S.E.	C.R.(t)	P
Sİ	<---	DL	.143	.175	.073	1.945	***
Sİ	<---	OL	.078	.090	.057	1.377	***
Sİ	<---	DEL	.323	.383	.066	4.916	***
ÖÇ	<---	Sİ	.547	.480	.061	8.997	***
ÖÇ	<---	DL	.280	.300	.084	3.330	***

$\chi^2=0.00$; $sd=0.00$ (***) $p<.05$

(DL: Dönüşümcü Liderlik, OL: Otokratik Liderlik, DEL: Destekleyici Liderlik, Sİ: Sinerjik İklim, ÖÇ: Örgütsel Çekicilik)

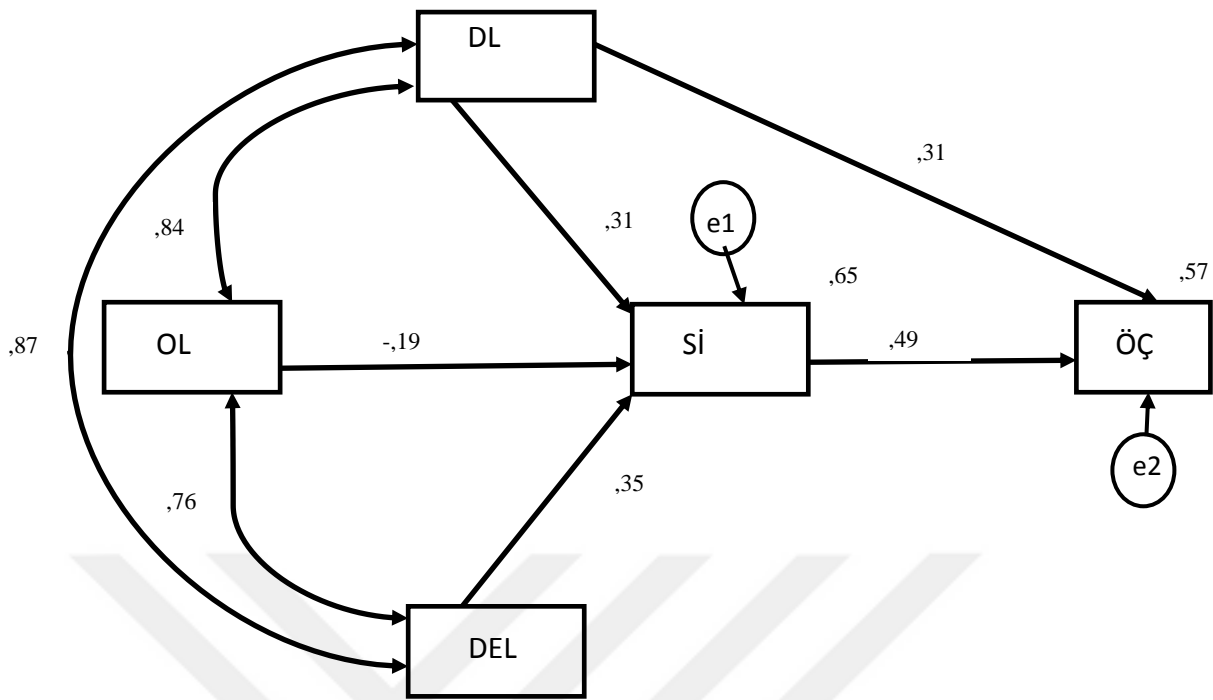
Tablo 6'daki bulgular ışığında; İkinci modelde yer verilen yolların anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .05$). Buna istinaden araştırma kapsamında analizler sonucu elde edilen ikinci model, araştırmamızın nihai modeli olarak ifade edilebilir. Araştırma dahilinde kuramsal temelli oluşturulan, yapısal eşitlik modeline ait yedi (7) hipotezden beşinin (5) kabul edildiği, dördünün (2) hipotezin ret edildiği belirlenmiştir. YEM tanımlanıp ve parametrelerin tahmininden sonra belirlenen modelin elde edilen veriyi ne düzeyde iyi açıkladığı uyum iyilik indeksleriyle belirlenir (Cengiz ve Ayyıldız, 2006: 77). Yapılan analizler sonrasında elde edilen nihai modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 7' da verilmiştir.

Tablo 7
Nihai Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeksi Sonuçları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	Araştırmada Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri
χ^2/sd	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	2,00 ((Kabul Edilebilir Uyum)
GFI	$0.90 \leq GFI < 0.95$	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	0.99 (İyi Uyum)
AGFI	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	0.99 (İyi Uyum)
NFI	$0.90 \leq NFI < 0.95$	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	0.99 (İyi Uyum)
NNFI/TLI	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	0.99 (İyi Uyum)
IFI	$0.90 \leq IFI < 0.95$	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	0.99 (İyi Uyum)
CFI	$0.95 \leq CFI < 0.97$	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	0.99 (İyi Uyum)
RMSEA	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0 \leq RMSEA < 0.05$	0.00 (İyi Uyum)
RMR	$0.05 \leq RMR \leq 0.08$	$0 \leq RMR < 0.05$	0.001 (İyi Uyum)
SRMR	$0.05 \leq SRMR \leq 0.08$	$0 \leq SRMR < 0.05$	0.05 ((Kabul Edilebilir Uyum)

(Cengiz ve Ayyıldız, 2006; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003)

Tablo 7'de doğrulanan nihai yapısal eşitlik modeline ilişkin yer verilen uyum indeks değerlerinden; χ^2/sd (2.047) oranı ile SRMR (0.05) değerinin “kabul edilebilir uyum” değerine sahip oldukları; GFI (0.99), AGFI (0.99), NFI (0.99), NNFI/TLI (0.99), IFI (0.99), CFI (0.99), RMSEA (0.00), RMR (0.001) ile SRMR (0.008) değerlerinin “iyi uyum” değerine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucu doğrulanan nihai model Şekil 2'de gösterilmiştir.



(DL: Dönüşümcü Liderlik, OL: Otokratik Liderlik, DEL: Destekleyici Liderlik, Sİ: Sinerjik İklim, ÖÇ: Örgütsel Çekicilik)

Şekil 2. Nihai modele ilişkin path (yol) diyagramı, standardize edilmiş yol katsayı değerleri(regresyon katsayısı) ve determinasyon katsayı değerleri (R²).

Şekil 2’de yer alan yapısal eşitlik modelinde ana bağımlı (içsel-endogenous-etkilenen) değişkenin örgütsel çekicilik (ÖÇ) olduğu ve kalan diğer değişkenlerin de örgütsel çekiciliği doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediği görülmektedir. Doğrulanan nihai modele göre;

Otokratik liderlik (OL) destekleyici liderliği (DEL), doğrudan ve negatif yönde ($\beta = -0.76$; $t = 10,345$; $p < .05$) ve dönüşümcü liderliği de doğrudan negatif yönde ($\beta = -0.84$; $t = 11.533$; $p < .05$) istatistiki olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir. Bununla beraber otoriter liderlik (OL), okulun sinerjik iklimini (Sİ) doğrudan negatif yönde ($\beta = -0.19$; $t = 1,377$; $p < .05$) istatistiki olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir. Otoriter liderlik, dönüşümcü liderlik ve destekleyici liderlik değişkenleri sinerjik iklimdeki varyansın yaklaşık olarak %65’ ini açıklamaktadır.

Dönüşümcü liderlik (DL) ile destekleyici liderliği (DEL) pozitif yönde ($\beta = 0.84$; $t = 12,205$; $p < .05$) anlamlı düzeyde etkilemekte ve dönüşümcü liderlik (DL), okulun sinerjik iklimini (Sİ) doğrudan pozitif yönde ($\beta = 0.31$; $t = 1,945$; $p < .05$) ve örgütsel

çekiciliği (ÖÇ) doğrudan pozitif yönde ($\beta= 0.31$; $t= 3,330$; $p<.05$) istatistiki açıdan anlamlı düzeyde etkilemektedir. Destekleyici liderlik (DEL) ise okulun sinerjik iklimini (Sİ) doğrudan pozitif yönde ($\beta= 0.35$; $t= 4,916$; $p<.05$) istatistiki olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir,

4.4. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları

Araştırmada oluşturulan hipotezlere yönelik araştırma sonucunda elde edilen bulgular Tablo 8’de verilmiştir. Tablo 8’de yer alan hipotezlere ilişkin sonuçlar değerlendirildiği zaman; birinci hipotezi altıncı hipotezi (H6. Otokratik liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.) ve yedinci hipotezi (H7. Destekleyici liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.) ret edildiği geriye kalan beş hipotezin ise (H1, H2, H3, H4, H5) kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 8
Araştırma Modeline Ait Olan Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Hipotezler	Sonuç
H1 Dönüşümcü liderlik sinerjik iklimin anlamlı bir yordayıcısıdır. (DL \longrightarrow Sİ)	Kabul
H2 Otokratik liderlik sinerjik iklimin anlamlı bir yordayıcısıdır. (OL \longrightarrow Sİ)	Kabul
H3 Destekleyici liderlik sinerjik iklimin anlamlı bir yordayıcısıdır. (DEL \longrightarrow Sİ)	Kabul
H4 Sinerjik iklim örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır. (Sİ \longrightarrow ÖÇ)	Kabul
H5 Dönüşümcü liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır. (DL \longrightarrow ÖÇ)	Kabul
H6 Otokratik liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır. (OL \longrightarrow ÖÇ)	Ret
H7 Destekleyici liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır. (DL \longrightarrow ÖÇ)	Ret

(DL: Dönüşümcü Liderlik, OL: Otokratik Liderlik, DEL: Destekleyici Liderlik, Sİ: Sinerjik İklim, ÖÇ: Örgütsel Çekicilik)

4.5. Nihai Modele Ait Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

YEM’ de yapılan araştırma sonuçlarının yorumunda doğrudan ve dolaylı etkilerden de yararlanılmaktadır. YEM’ de yer alan değişkenler için standardize edilmiş olan doğrudan (direct effect) ve dolaylı (indirect effect) etkiler Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9.

Nihai Modele İlişkin Etkilerin Bootstrap Analizi Sonuçları

Yollar	Bootstrap değerleri		Bias %95 GA**	
	Katsayı	SH*	Alt Limit	Üst Limit
<i>Doğrudan etki</i>				
Destekleyici Liderlik → Sinerjik İklim	.35	.06	.62	.68
Otokratik Liderlik → Sinerjik İklim	-.19	.06	-.33	-.23
Dönüşümcü Liderlik → Sinerjik İklim	.31	.08	-.23	-.12
Dönüşümcü Liderlik → Örgütsel Çekicilik	.31	.05	-.20	-.09
Sinerjik İklim → Örgütsel Çekicilik	.49	.05	-.30	-.20
<i>Dolaylı etki</i>				
Destekleyici Liderlik → Örgütsel Çekicilik	.18	.03	.09	.26
Otokratik Liderlik → Örgütsel Çekicilik	.04	.03	-.22	-.16
Dönüşümcü Liderlik → Örgütsel Çekicilik	.08	.04	.06	.24

*Standart Hata, ** Güven Aralığı

Tablo 9’da görüldüğü gibi bootstrapping katsayıları ve bu katsayılara ilişkin güven aralıkları incelendiği zaman doğrudan ve dolaylı yolların anlamlı olduğu görülmektedir. Sinerjik iklimin; destekleyici liderlik ile örgütsel çekicilik arasındaki ve otokratik liderlik ile örgütsel çekicilik arasındaki ilişkilerde aracılık rolü üstlendiği görülmektedir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde elde edilen sonuçlar; hipotezler dahilinde açıklanarak, bu sonuçlar doğrultusunda önerilere yer verilmiştir.

Ülkemizi, gelişmişlik düzeyi ve ilerleme çabalarına uygun bir şekilde hazırlamak amacıyla, eğitim sistemimizin yeniden yapılandırılmasında duyarlı bir şekilde davranma gerekliliği apaçık bellidir(Yalçınkaya, 2002: 109). Eğitimin planlanıp programlandığı ve uygulandığı yerler okullardır. Okulların fonksiyonlarını yerine getirebilmeleri için iyi yönetilmeleri gerekir. Sözü edilen kurumların, işlevlerini iyi bir şekilde yerine getirebilmesi ve hedefledikleri amaçlara ulaşabilmesi için lider olan yöneticilere sahip olması gerekmektedir (Küçük, 2008: 1). Okul müdürlerinin liderlik davranışları okulun havasını belirler ve etkiler. Bu atmosfer de öğretmen, öğrenci, okuldaki diğer personel ve velilere yansır. Okul müdürünün; davranışları ve insanlar arası iletişimi, yönetim ilkeleri, tutum ve tavırları okul ikliminin şekil almasında en temel faktörlerdendir. Okul müdürünün rollerinden biri de okulda olumlu bir iklim oluşturmaktır denilebilir(Şentürk ve Sağnak, 2012: 33). Akpolat ve Levent (2018)' in de ifade ettiği örgütte bizlik durumu olan sinerji ise okuldaki bu olumlu iklimin yapılanmasında önemli bir unsur olarak görülebilir. Bu araştırma kapsamında yapısal eşitlik modellemesi ile öğretmen algılarına göre örgütsel çekicilik üzerinde etkili olan sinerjik iklim ve liderlik stilleri arasındaki ilişkiler ve bu değişkenlerin örgütsel çekicilik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sonuç olarak kuramsal temelli oluşturulan araştırma modeli doğrulanmış olup, yapılan analizler sonucunda elde edilen uyum iyilik değerlerinin doğrultusunda modelin kabul edilebilir olduğuna ilişkin kanıtlar bulgulanmıştır.

5.1. Kestirimsel Sonuçlar

Araştırmaya dahil edilen değişkenlere ilişkin betimsel analiz sonuçları şöyledir:

-Dönüşümcü liderlik ile otoriter liderlik arasında negatif yönde güçlü düzeyde anlamlı,

-Dönüşümcü liderlik ile destekleyici liderlik arasında pozitif yönde güçlü düzeyde anlamlı,

-Dönüşümcü liderlik ile sinerjik iklim arasında pozitif yönde güçlü düzeyde anlamlı,

-Dönüşümcü liderlik ile örgütsel çekicilik arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı,

-Otoriter liderlik ile destekleyici liderlik arasında negatif yönde güçlü düzeyde anlamlı,

-Otoriter liderlik ile sinerjik iklim arasında negatif yönde güçlü düzeyde anlamlı,

-Otoriter liderlik ile örgütsel çekicilik ile arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı,

-Destekleyici liderlik ile sinerjik iklim arasında pozitif yönde güçlü düzeyde anlamlı,

-Destekleyici liderlik ile örgütsel çekicilik ile arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı,

-Sinerjik iklim ile örgütsel çekicilik arasında ise pozitif yönde güçlü düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki betimsel analizler sonucunda elde edilen bulguları; otoriter liderliğin diğer liderlik stillerini olumsuz yönde etkilediği ve otoriter liderlik arttıkça okulun sinerjik ikliminin ve örgütsel çekiciliğin azalacağı şeklinde ifade edebiliriz. Dönüşümcü liderlik ile destekleyici liderliğin birbirini olumlu yönde etkilediği ve sinerjik iklim ve örgütsel çekicilik üzerinde önemli düzeyde etkisi olduğu yani dönüşümcü liderlik arttıkça okulun sinerjik iklimi ve örgütsel çekiciliğinin de artacağı şeklinde ifade edilebilir. Destekleyici liderlik ile sinerjik iklim ve örgütsel çekicilik arasındaki ilişkiyi, destekleyici liderliğin sinerjik iklim üzerinde önemli düzeyde etkili olduğu ve destekleyici liderlik arttıkça okulun sinerjik iklimi ve örgütsel çekiciliğinin de bu artıştan olumlu yönde etkileneceği şeklinde ifade edebiliriz. Ayrıca okulun sinerjik iklimindeki artışın da örgütsel çekiciliği artıracığı şeklinde yorumlayabiliriz.

5.2. Araştırma Hipotezlerine ve Nihai Modele İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın bu bölümünü kuramsal olarak oluşturulan hipotezler ve bu hipotezlere yönelik oluşturulan modele ilişkin tartışmalar oluşturmaktadır.

5.2.1. Birinci Hipoteze İlişkin Sonuçlar

Araştırma kapsamındaki birinci hipotez “Dönüşümcü liderlik sinerjik iklimin anlamlı bir yordayıcısıdır.” şeklinde ifade edilmiştir. Hipotez yapılan analizler sonucunda kabul edilmiştir.

Dönüşümcü lider, grubun kendini anlama ve güven duygusundaki artışa verdiği önemle çalışanları sadece var olma duygusundan uzak tutarak başarı ve büyüme hedeflerine yönlendirir bu da geliştirici bir örgüt iklimi oluşturur (Tengilimioğlu, 2005). Rowold ve Scholtz (2009), dönüşümcü liderlerin çalışanlarının stres durumlarını yeniden çerçevelemeleri için olanak sağladığı ve çalışanlarının memnuniyetini sağladıklarını tespit etmişlerdir. Bu araştırma kapsamında dönüşümcü liderliğin okuldaki sinerjik iklimi doğrudan pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmalar da dönüşümcü liderliğin örgüt iklimini olumlu olarak etkilediğini göstermektedir (Ali, 2021; Gültekin, 2012; Şen ve Yaşlıoğlu, 2010; Si and Wei, 2012; Khattak, Batool & Haider, 2017; Manik, 2016). Sonuç olarak okul müdürünün dönüşümcü liderlik davranışlarının; öğretmenler arasındaki ilişkilerin, olumlu bir okul ikliminin, okul bütünündeki bizlik duygusunun üzerinde etkili olabileceği söylenebilir.

5.2.2. İkinci Hipoteze İlişkin Sonuçlar

Araştırmadaki ikinci hipotez “Otokratik liderlik sinerjik iklimin anlamlı bir yordayıcısıdır.” şeklinde ifade edilmiştir. Araştırma hipotezi yapılan analizler sonucunda kabul edilmiştir.

Otokratik davranış sergileyen okul müdürlerinin bulunduğu kurumlarda kapalı bir iklim görülmektedir. Bu tarzdaki bir okul ikliminde öğretmen ve öğrenci başarısının iyi düzeyde olması beklenemez (Varlı, 2015: 91). Araştırmalar da otokratik liderliğin iklimine etkisini ortaya koymaktadır (Ferreira Barbosa, DB., da Silva Guedes, LC., Alves Teixeira, CA., Abi Rached, CD., dos Santos LV and de Souza Almeida T, 2021; Sriyani, 2005). Kaya (2020) çalışmasında otokratik liderlikle yönetilen kurumlarda

gönüllülük esasına dayalı bir bağlılık olmaması ve isteksiz çalışanların da başarıyı olumsuz etkileyebileceğini ifade etmiştir. Bu araştırma kapsamında otokratik liderliğin okuldaki sinerjik iklimi doğrudan negatif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin otokratik liderlik davranışlarının okuldaki sinerjik iklimi, okuldaki takım ruhunu olumsuz olarak etkileyebileceği söylenebilir.

5.2.3. Üçüncü Hipoteze İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın üçüncü hipotezi “Destekleyici liderlik sinerjik iklimin anlamlı bir yordayıcısıdır.” şeklinde ifade edilmiştir. Hipotez yapılan analizler sonucunda kabul edilmiştir. Nitekim destekleyici bir tavır sergileyen okul müdürleri olumlu bir iklim ve öğrenme çevresi oluşturması daha kolay olabileceği söylenebilir (Ayık ve Şayir, 2014). Çankaya ve Aküzüm (2010), destekleyici liderliğin öğretmen iletişim yeterliliğini anlamlı düzeyde yordamakla beraber, destekleyici liderliğin öğretmenlerin motivasyon ve özgüvenleri üzerinde etkili olduğu, mesleki dayanışma üzerinde de etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz (2010) ise, okul yöneticisinin destekleyici liderlik davranışlarda bulunması, öğretmenin insancıl bir kontrole sahip olmasına etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırma kapsamında destekleyici liderliğin okuldaki sinerjik iklimi doğrudan pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Destekleyici liderlik davranışlarının, öğretmenler arasındaki takım ruhuna, birlik duygusuna, dayanışma iklimine ve dolayısıyla da okulun sinerjik iklimine olumlu yönde katkı sağlayacağı söylenebilir.

5.2.4. Dördüncü Hipoteze İlişkin Sonuçlar

Araştırmadaki dördüncü hipotez “Sinerjik iklim örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.” biçiminde ifade edilmiştir. Yapılan analizlere dayanarak hipotez kabul edilmiştir.

Olumlu bir örgüt iklimi çalışanların örgüte bakışlarını etkilemektedir (Baş, Amarat, Ünal, Durmuş ve Boz, 2018; Arslan, 2020). Çekmecelioğlu (2006), çalışmasında örgüt ikliminin, örgütsel cesaretlendirme, takım ve yönetim desteğini etkilediğini ve bunun sonucu olarak ta çalışanlarda örgüte duygusal olarak bağlanmanın gerçekleştiği, kariyerlerini örgüt içinde tamamlamaya istekli oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yıldız (2019), çalışanların iklim algısının örgütlerine olan güvenlerini ve örgütlerine olan bağlılıklarını etkilediğini tespit etmiştir. Mumcu (2018), örgüt

ikliminin; çalışan ve lider etkileşimini pozitif yönde etkilediğini ve oluşan bu pozitif iş atmosferinin çalışanın örgüte yönelik olarak algıladığı örgütsel sinizmi azaltmakta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Onay (2020), nezaketsizlik, zorbalık ve istenmeyen davranışların bulunduğu bir örgütün örgütsel çekiciliğinin olumsuz olarak etkilendiğini ifade ederek bu gibi olumsuz davranışlara zamanında müdahale etmenin, örgütsel çekiciliği olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırma kapsamında okuldaki sinerjik iklimin örgütsel çekiciliği doğrudan pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin okul iklimini güçlendirmeye yönelik davranışları, öğretmenler ve lider arasındaki ilişkilerin güçlü, sağlıklı olması, iş birliğinin gelişmesi, istenmeyen davranışların, nezaketsizlik ve kaba tutum vb. olumsuz davranışların önüne geçilmesi gibi olumlu iklimi canlandıran etkileşimlerin okul örgütünün çekiciliğine katkı sağlayacağı söylenebilir.

5.2.5. Beşinci Hipoteze ilişkin Sonuçlar

Araştırmanın beşinci hipotezi “Dönüşümcü liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.” biçimindedir. Yapılan analizler sonucunda hipotez kabul edilmiştir.

Bogler (2001), dönüşümsel liderliğin öğretmenlerin işlerine olan bakışını, meslek algıları yoluyla olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Keskes (2014), dönüşümsel liderliğin, iş tatmini, iş motivasyonu ve özellikle çalışanlar açısından örgüte olan bağlılığı olumlu olarak etkilediğini ifade etmiştir. Clinebell vd. (2013), dönüşümsel ve etkileşimsel liderliğin çalışanlarda iş yerlerine yönelik duygusal bağlılığa etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Atalay vd. (2019), dönüşümcü liderlik becerilerinin gelişmesinin örgütsel sessizliği azaltmada ve örgütsel çekiciliği artırmada doğrudan bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Nitekim Sever (2021) de yaptığı çalışmada dönüşümcü liderliğin örgütsel çekiciliğin önemli bir yordayıcısı olduğunu belirlemiştir. Bu araştırma kapsamında dönüşümsel liderliğin örgütsel çekiciliği doğrudan pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlar göstermesinin, kurumun örgütsel çekiciliğini olumlu yönde etkilediği ifade edilebilir.

5.2.6. Altıncı Hipoteze ilişkin Sonuçlar

Araştırmanın altıncı hipotezi “Otokratik liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.” biçiminde ifade edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda hipotez ret edilmiştir.

Chukwusa (2018), otokratik liderliğin, kurum açısından olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğunu ve kurumu tamamen kötü etkilemediğini, otokratik liderliğin daha yüksek bir üretkenlik sağlayabilmesiyle beraber, uzun vadede inisiyatif alma eksikliği ve örgütsel çekişmeleri artırabildiğini tespit etmiştir. Vugt vd. (2004), otokratik liderin altında çalışan kişiler, başarılı ve üretken olsalar bile, bu liderlik türüne dirençli olmakta bununla beraber bu tür gruplarda gruptan ayrılmaların sıklaşmasının da görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır. Kaya (2020), otoriter liderin çalışanların örgütlerine bağlılıklarını gönüllülük esasına dayanarak sağlayamayacağını ve bunun sonucunda da işletmelerin isteksiz ve mecbur bırakılmış çalışanlarla başarıya ulaşamayacağını belirlemiştir. Bu araştırma sonucunda otokratik liderliğin örgütsel çekiciliği doğrudan etkilemediği; dolaylı olarak etkilediği belirlenmiştir. Otoriter liderlik davranışlarının okuldaki sinerjik iklimde meydana getireceği olumsuzluk dolaylı olarak okul örgütünün çekiciliğine de etki edeceği söylenebilir.

5.2.7. Yedinci Hipoteze ilişkin Sonuçlar

Araştırmanın yedinci hipotezi “Destekleyici liderlik örgütsel çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısıdır.” şeklinde ifade edilmiştir. Analizler sonucunda hipotez ret edilmiş, araştırma sonucunda destekleyici liderliğin örgütsel çekiciliği doğrudan etkilemediği; dolaylı olarak etkilediği belirlenmiştir. Karakoyunlu (2014), yaptığı çalışmada destekleyici liderliğin davranışlarının işe ve çalışana yönelik olmasından kaynaklı olarak, bu liderlik davranışlarının çalışanların hem iş tatmini hem de örgüte olan bağlılıkları üzerinde etkili olduğu sonuca ulaşmıştır. Gök (2007), çalışmada destekleyici liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumunu, örgütsel bağlılığı ve paradigmatik uyumu etkilediğini sonucuna ulaşmıştır. Şama ve Kolamaz (2011), çalışmada destekleyici ve geliştirici liderlik özelliklerinin, örgütsel bağlılık açısından etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla yapılan çalışmalar ve çalışmamız göz önüne alındığında destekleyici liderlik davranışlarının çalışanların örgütle olan ilişkilerini etkilediği görülmektedir. Çalışmamız sonucunda da destekleyici liderliğin

sinerjik iklime olan katkısı üzerinden dolaylı bir şekilde örgütsel çekiciliğe katkısının olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırma sonucunda oluşturulan modelde, yapısal eşitlik modeli kullanılarak çözümlenmesi sonucunda dönüşümcü liderlik, otokratik liderlik, destekleyici liderlik ve sinerjik iklim değişkenlerinin doğrudan ya da dolaylı olarak örgütsel çekiciliği etkilediğine ulaşılmıştır. Bununla beraber dönüşümcü liderlik ve sinerjik iklim içsel değişkenleri birlikte örgütsel çekicilik dışsal değişkenindeki varyansın yaklaşık % 57' sini açıklamaktadır. Okuldaki örgütsel çekiciliğin yüksek olması, büyük ölçüde sinerjik iklimin sağlanmasındandır yorumu bu bulgu için yapılabilir. Elde edilen bu sonucu birçok farklı değişkenden etkilenen bir kavram olan örgütsel çekicilik açısından değerlendirildiği takdirde, elde edilen sonucun önemli olduğunun ifade edilmesi mümkündür.

5.3. Öneriler

Araştırma sonucunda dönüşümcü liderlik ve destekleyici liderlik, okulun sinerjik iklimini olumlu etkilerken, otokratik liderliğin sinerjik iklimi olumsuz etkilediği, ayrıca dönüşümcü liderlik ve sinerjik iklimin örgütsel çekiciliği olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmalarda liderlik ve liderlik stillerinin, okul iklimini, öğretmen motivasyonunu, çalışan performansına, okul liderliği ve iklimin birlikte öğrencilerin akademik başarılarını etkilediği, çalışanların ve çevrenin örgüte olan bakışlarını etkilediğini göstermektedir (Bakkal ve Radmard, 2019; Sever, 2021; Alhosani, Singh ve Al Nahyan 2017; Manik, 2016; Nasution, Mahargiono & Soesatyo, 2016; Mutonyi, Slåtten, Lien & González-Piñero, 2022). Yapmış olduğumuz çalışma ışığında;

5.3.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Dönmez (1998: 510)' in de ifade ettiği gibi eğitim sistemimiz, dönüşümü fark edip bu dönüşümü eğitim sistemine uygulayabilen, bilişim teknolojilerinden yararlanarak ve bu sayede toplumsal dönüşüme katkıda sağlayacak değerlere sahip dönüşümcü liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu liderlerin yetişmesi için de farklı öneriler sunulmuştur. Bunlar yöneticilerde niteliklere göre seçim yapmak ya da ihtiyaca göre okulun liderlik türü standardını belirleyerek yön vermek. Aslan ve Karip (2014), eğitim kademelerindeki çeşitliliğin ve kendine özgü özellik farklılıkları sebebiyle okul

türlerine göre liderlik standartları belirlenebileceğini ifade etmişlerdir. Korkmaz (2005) ise okul müdürü seçiminde gerekli ve tercih edilen nitelikleri ön plana almıştır.

□□Okul müdürleri yetiştirme programları daha etkili ve uygulanabilir hale getirilebilir. Bunun için liderlik stillerine hakim ve alanda eğitim verebilecek öğretmenler uygulamalara dahil edilebilir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin, kıdemi yüksek öğretmenlerce ve yöneticilerce; kişilik özelliklerinin dikkate alınması, benimsenmesi, arkadaş gruplarına dahil edilmeleri, fikirlerine önem verilmesi, çift yönlü iletişimin kurulması, mesleki tecrübesi nisbeten daha fazla olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin deneyimlerini, daha az tecrübesi olan öğretmenlerle paylaşması, yeni başlayan öğretmenlerin talep ve görüşlerini bildirerek, tecrübeli öğretmenlerin deneyimlerinden faydalanması; göreve yeni başlayan öğretmenlerin kurumu benimsemesi, çekici bulması ve okulun sinerjik iklimi üstünde olumlu yönde etkili olacağı söylenebilir.

□ Öğretmen ve öğrenci görüşlerinin alınacağı anket ve istek formları ile okul iklimini daha verimli ve işbirlikli hale getirebilecek çalışmaların neler olabileceği hakkında fikir alışverişleri yapılabilir. Okullarda, öğretmenlerin morallerini yüksek seviyede tutacak, ihtiyaç ve arzularına etkili karşılık bulacağı, kendini çeşitli açılardan güvende hissedecekleri bir iklimi oluşturmak, yüksek düzeyde bir kurumsal etkinliğine ulaşmayı netice verebilir.

□□Milli Eğitim Bakanlığının Üniversiteler ile protokoller gerçekleştirerek alanında uzman akademisyenlerce, uzman ve başöğretmen eğitimleri dahil olmak üzere ve yılbaşı seminerlerinde kurum liderliği ve okul ikliminin geliştirilmesi ile ilgili eğitimler verilebilir.

5.3.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu araştırmadaki okul müdürlerinin liderlik stillerine, örgütsel çekiciliğe ve okulun sinerjik iklimine ilişkin bulgular, öğretmen görüşlerine dayalı olarak elde edilmiştir. Bu konuda araştırmaya veliler, öğrenciler ve okulda çalışan diğer personel de dahil edilerek daha geniş ve kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

Araştırmaya dahil edilen liderlik stillerine ek stiller kullanılarak örgütsel çekiciliğe etkileri araştırılabilir.

Araştırma Malatya ili merkez ilçeler olan; Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Farklı illerde ve farklı örneklemeler üzerinde çalışmalar yapılarak daha geniş kapsamlı veriler elde edilebilir. Bunlara ek olarak çalışmalara özel okullar dahil edilebilir.



KAYNAKÇA

- Ahmet, A., & Şayir, G. (2014). Okul müdürlerin öğretimsel liderlik davranışları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 253-279.
- Ali, Q., Aslam, M. N., & Hafeez, S. (2021). Impact of online recruitment on organizational attractiveness: an experimental study in the context of Pakistan. *İRASD Journal of Management*, 3(3), 318-328.
- Alhosani, A. A., Singh, S. K., & Al Nahyan, M. T. (2017). Role of school leadership and climate in student achievement: the mediating role of parental involvement. *International Journal of Educational Management*, 31(6), 843-851.
- Alkış, N. (2016). BAYES yapısal eşitlik modellemesi: kavramlar ve genel bakış. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 105-116.
- Altan, S. & Özpehlivan, M. (2019). Otokratik ve katılımcı liderlik anlayışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: sivil toplum kuruluşları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5) , 208-229.
- Akçay, A. D. (2012). *Araçsal ve sembolik özellikler kapsamında otel işletmelerinin örgütsel çekiciliği*. Yayınlanmamış doktora tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Akman, Y. (2017). *Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe üniversitesi eğitim bilimleri anabilim dalı, eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi bilim dalı. Ankara.
- Akman, Y. ve Özdemir, M. (2018). Örgütsel çekicilik ölçeği' nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 371-380.
- Akpolat, T. ve Levent, F. (2018). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeği' nin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2): 728-744.
- Aksu, A. (2009). Kriz yönetimi ve vizyoner liderlik. *Journal of Yaşar University*, 4(15), 2435-2450.
- Aktaş, A., & Özgenel, M. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-18.
- Ali, A. K. (2021). Contribution of The principal's transformational leadership and school climate on teacher performance through work motivation. *Journal of K6 Education and Management*, 4(1), 81-90.
- Arlı, D. (2013). İlkokul müdürlerinin örgütsel sessizlik ile ilgili görüşleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 69-84.

- Arıkan, S. (2001). Otoriter ve demokratik liderlik tarzları açısından Atatürk'ün liderlik davranışlarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 231-257.
- Arslan, E. (2020). *İşveren markası ve örgütsel çekicilik ilişkisinde motivasyon faktörlerinin rolü: Google örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı. İzmir.
- Aslan, H., & Karip, E. (2014). Okul müdürlerinin liderlik standartlarının geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(3), 255-279.
- Atalay, D., Akçıl, U., & Özkul, A.E. (2019). Effects of transformational and instructional leadership on organizational silence and attractiveness and their importance for the sustainability of educational institutions. *Sustainability MDPI*, 11 (5618).
- Aydemir, K. ve Keleş, Y. (2019). Lider okuldaki sosyal kaytarma üzerindeki etkisi: Antalya'daki beş yıldızlı otellerin mutfak üzerine bir araştırma. *Turizm ve Gastronomi Araştırmaları Dergisi*, 7 (4), 3303-3317.
- Aysel, L. (2006). *Liderlik ve duygusal zekâ*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayyıldız, H. ve Cengiz, E. (2006). Pazarlama modellerinin testinde kullanılacak Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(1), 63-84.
- Bakan, İ. (2008). "Örgüt kültürü" ve "liderlik" türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 13-40.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 73-84.
- Bakkal, M. & Radmard, S. (2019). Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (2) , 163-195.
- Balcı, A.(1995). *Örgütsel Gelişme*. Pegem Yayınları. No:18. Ankara.
- Basım, N., Şeşen, H., & Meydan, C. H. (2009). Öğrenen örgüt algısının örgüt içi girişimciliğe etkisi: kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(03), 27-44.
- Baş, T. , Amarat, M., Ünal, Ö., Durmuş, A. & Boz, Ş. (2018). Örgütsel iklimin örgütsel bağlılığa etkisi: özel hastane örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (3) , 538-548 .
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Amos uygulamaları* (1. baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Bogale, T. B. (2020). The relationship between principals' leadership style and teachers' job satisfaction in government secondary schools of harar city, Ethiopia. *East African Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 55-68.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.
- Bostancı, A. B., & Koçak, S. Okul dna profillerinin örgütsel sinerji üzerindeki rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(233), 55-75.
- Bourini, I., Jahmani, A., Mumtaz, R., & Al-Bourini, F. A. (2019). Investigating the managerial practices' effect on Employee-Perceived Service Quality with the moderating role of supportive leadership behavior. *European Research on Management and Business Economics*, 25(1), 8-14.
- Briker, R., Walter, F., & Cole, M. S. (2021). Hurry up! The role of supervisors' time urgency and self-perceived status for autocratic leadership and subordinates' well-being. *Personnel Psychology*, 74(1), 55-76.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (18. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Ayyıldız, Y. & Cengiz, A. (2006). Pazarlama modellerinin testinde kullanılabilir yapısal eşitlik modeli (YEM) üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (2) , 63-84.
- Ceyhan, C. (2021). İşletmelerde örgütsel çekilik- örgütsel motivasyon ilişkisinin çalışanlar üzerine etkilerine dair bir literatür taraması. *Social Sciences Studies Journal*, 7(88), 3996-4001.
- Chadwick, C. (2010). Theoretic insights on the nature of performance synergies in human resource systems: Toward greater precision. *Human Resource Management Review*, 20(2), 85-101.
- Cherry, K. (2006). Leadership styles. Retrieved from academia.edu.tr.
- Chih, Y. Y., Kiazad, K., Cheng, D., Emamirad, E., & Restubog, S. L. (2018). Interactive effects of supportive leadership and top management team's charismatic vision in predicting worker retention in the Philippines. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(10), 04018095.
- Chukwusa, J. (2018). Autocratic leadership style: Obstacle to success in academic libraries. *Library Philosophy and Practice (e- journal)*, 1.
- Clinebell, S., Skudiene, V., Trijonyte, R., & Reardon, J.F. (2013). Impact of leadership styles on employee organizational commitment. *Journal of Service Science*, 6, 139-152.
- Coşkun, A. E., ve Akcan, A. F. (2018). Kurumsal yönetim ilkelerinin benimsenmesinin örgütsel çekiciliğe etkisi. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 64-75.
- Cömert, M. (2004). Dönüşümcü liderlik. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9.

- Çankaya, İ. & Aküzüm, C. (2010). İlköğretim okullarında öğretmenlerin iletişim kurma düzeyleri ile yöneticilerin destekleyici liderlik rolleri arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), 49-57. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/zgefd/issue/47952/606709>
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Çelik, V. (1997). Eğitim yönetiminde vizyoner liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(4), 465-474.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel kavramlar-uygulamalar-programlama* (2.baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetin, N. G., & Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (5), 111-132.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2002). Emotion and attribution of intentionality in leader-member relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(5), 615-634.
- Davies, M. R. (2004). *Prediction of transformational leadership by personality constructs for senior Australian organizational executive leaders*. Unpublished dissertation, Griffith University.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2009). Neuroticism and locus of control as moderators of the relationships of charismatic and autocratic leadership with burnout. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1058.
- De Hoogh, A. H., Greer, L. L., & Den Hartog, D. N. (2015). Diabolical dictators or capable commanders? An investigation of the differential effects of autocratic leadership on team performance. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 687-701.
- Deniz, M. (2014). *Kamu örgütlerinde etkin bir yönetim anlayışı bağlamında vizyoner liderlik ve Karaman kamu kurumlarında bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Karaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yönetim Bilimi Bilim Dalı.
- Dereli, B., Cengiz, D. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde grup, grup dinamiği kavramları ve grup dinamiğinin ölçülmesi üzerine uygulama örneği. *Öneri Dergisi*, 9 (35), 35-43.
- Dönmez, Burhanettin. "Sosyo teknik sistem modeli açısından Türkiye' nin değişme çabaları ve yöneticinin konumu". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 16(16), , 503-512.
- Dural,S., Aslan, G., Alınçe, M. ve Araza, A. (2014). Örgütsel çekicilik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(2), 141-154.

- Dursun, Y., & Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: karşılıklı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 1-17.
- Durukan, H. (2006). Okul yöneticisinin vizyoner liderlik rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 277-286.
- Dwivedi, R. S. (2006). Visionary leadership: A survey of literature and case study of dr apj abdul kalam at drdl. *Vision*, 10(3), 11-21.
- Erdal, M. (2007). *İşletmelerde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Analizi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş.
- Erdem, O., & Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Eroğlu, E. (2003). *Toplam kalite yönetimi uygulamalarının yapısal eşitlik modeli ile analizi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sayısal Yöntemler Bilim Dalı.
- Ersoy, E., & Levent, F. (2019). Öğretmen algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 12(4), 345-356.
- Ferreira Barbosa DB, da Silva Guedes LC, Abi Rached CD, Alves Teixeira CA, dos Santos LV and de Souza Almeida T., (2021). Leadership styles of hospital nurses: impacts on the work process and organizational climate. *Trends in Nursing and Health Care Research*, 1(3), 1-8.
- Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa Birliği sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 66-80.
- Goldman, E. (1998). The significance of leadership style. *Educational Leadership*, 55(7), 20-22.
- Gomes, D. and Neves, J. (2011) Organizational attractiveness and prospective applicants' intentions to apply. *Personnel Review* 40 (6), 684-699.
- Gonos, J., & Gallo, P. (2013). Model for leadership style evaluation. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 18(2), 157-168.
- Gök, E. E. (2007). *Örgütsel kültür bağlamında örgütsel vatandaşlık olgusu ve bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Güler, M. ve Basım, H. N. (2015). Adayların kuruma katılma niyetlerinde örgütsel çekicilik ve kurumsal itibarın etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 115-126.
- Gültekin, C. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi üzerine etkisi: İstanbul ili Anadolu yakası örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Gümüseli, A. İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 531-548.
- Güneş, A. M. ve Buluç, B. (2012). İlköğretim okullarında dönüşümcü liderlik ile örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(3), 411-437.
- Gürkan, G.Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Hashemi, J., & Sadeqi, D. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh. *World Scientific News*, 45(2), 373-383.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- Hayati, N. (2020). The influence of visionary leadership, talent management, employee engagement, and employee motivation to job satisfaction and its implications for employee performance all divisions of bank bjb head office. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3), 528-533.
- Highhouse, S., Lievens F. ve Sinar, E. F. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63, 986-1001.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of general psychology*, 9(2), 169-180.
- Hughes, R., Ginnett, RC ve Curphy, GJ (1996). Leadership. *Chicago, Irwin* 12(8), 1029.
- Indrati, B., Abdullah, T., & Retnowati, D.R. (2021). Increased work productivity through strengthening visionary leadership of the organizational climate and creativity (Empirical studies using correlational methods and SITOREM analysis in state junior high school teachers in depok city). *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 13(2), 502-518.
- İşcan, Ö. F., & Tanrıbil, S. (2016). Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve adalet algılarına etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 1021-1032.
- Karadağ, E., Baloğlu, N., Korkmaz, T. ve Çalışkan, N. (2008). Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinlik algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 9(3), 63-71.
- Karakoyunlu, F. B. (2014). *Liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ile ilişkisi: Ebe ve hemşireler üzerine uygulama (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- Karcioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 443-465.
- Kaya, A. (2014). Development of synergistic climate scale the reliability and validity of Turkish and Slovakian forms. *Educational Research and Reviews*, 9(20), 938-953. doi: 10.5897/ERR2014.1818.
- Kaya, M. (2020). *Demokratik ve otoriter liderlik tarzlarının örgütsel bağlılığa etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı.
- Kenworthy, S.L. (1994). The Moderating Effect of Psychological Characteristics upon the Visionary Leadership Behavior of Principals from Varying Levels of School Climate. *Educational Research Quarterly*, 17(2), 29-36.
- Keskes, I. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: *A critical review and discussion of future directions*. *Intangible Capital*, 10(1): 26-51. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.476>
- Khalid, A., Zafar, A., Zafar, M. A., Saqib, L., & Mushtaq, R. (2012). Role of supportive leadership as a moderator between job stress and job performance. *Information Management and Business Review*, 4(9), 487-495.
- Khattak, S.R., Batool, S., & Haider, M. (2017). Relationship of leadership styles and employee creativity: A mediating role of creative self-efficacy and moderating role of organizational climate. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(2), 698-719.
- Kılıç, Y. ve Yılmaz, E. (2018). Okul yöneticilerinin liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5(27), 3006-3016.
- Kilmen, S. (2015). *Eğitim araştırmacıları için SPSS uygulamalı istatistik*. (1.baskı). Ankara: Edge Akademi.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: sorunlar çözümler ve öneriler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel sağlık üzerinde liderlik stillerinin etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(49), 57-91.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 117-139.
- Kruse, K. (2013). What is leadership. *Forbes Magazine*, 3, 1-3.
- Küçük, M. (2008). *Eğitim kurumlarında yöneticilerin liderlik davranışlarının örgüt iklimi üzerine ve eğitimcilerin performansına etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü işletme yönetimi anabilim dalı eğitim yönetimi ve denetimi bilim dalı. İstanbul.

- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D.L. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28, 27 - 42.
- Manik, E. (2016). The Influence of Transformational Leadership on Achievement Motivation and Organizational Climate and Employee Performance. *The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6, 599-608.
- Mazhar, A. (2017). Big five personality traits and organizational attractiveness . *International Journal of Academic Value Studies*, 3(10), 73-86.
- MEV, (2014). Türk millî eğitim sisteminin yasal dayanakları. Web: <https://www.mev.org.tr/images/kitapciklar/yasaldayanaklar.pdf> adresinden alınmıştır.
- McCull-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2002). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The leadership quarterly*, 13(5), 545-559.
- Mohammed, T. Y., & Baş, D. P. (2020). Dönüşümcü liderlik stiline örgüt kültürü ve işletmenin yenilikçiliğine etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 98-122.
- Mumcu, A. (2018). *Örgüt ikliminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde izlenim yönetimi taktikleri ve lider-üye etkileşiminin aracılık rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Tokat.
- Mutonyi, B.R., Slåtten, T., Lien, G., & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22, 2-19.
- Namlı, A. (2017). *Lise müdürlerinin destekleyici liderlik davranışlarının ve kolektif güvenin okul etkililiği üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı. Elazığ.
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B., & Soesatyo, Y. (2016). Effect of leadership styles, organizational climate and ethos of work on employee productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *International Journal of Business and Management*, 11(2), 262.
- Newstorm, W.J. Ve Davis, K (1993). *Organizational behavior* (Human Behavior at Work) .9th ed., Mc Grand Hill Inc.
- Nobandegani, A.T., & Maktabi, H. (2015). Investigating Effects of Transformational Leadership on the Improvement of Organizational Citizenship Behavior (Case study: employees of the Qeshm Free Zone Organization). *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(2), 126-134.
- Onay, F. N. (2020). *Yönetimsel takdir ve işyeri nezaketsizliğinin görev performansı üzerindeki etkileri: Örgütsel çekiciliğin aracı rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2020). Transformational leader or narcissist? How grandiose narcissists can create and destroy organizations and institutions. *California Management Review*, 62(3), 5-27.
- Özgözü, S., & Atılgan, H. (2017). Liderlik stilleri, örgüt kültürü ve bilgi yönetimi ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(4), 1301-1318.
- Özkiraz, A. & Seyfikli, C. (2010). Liderlik davranışı ve iş doyumunu: Gaziosmanpaşa üniversitesi hastanesinde uygulamalı bir çalışma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 96-120.
- Öztürk, E. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki (Edirne ili örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Özücağlıyan, H. N. (2015). *İş zenginleştirmenin örgütsel çekicilik üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü. İstanbul.
- Papatya, A. G. G. (1996). Dünya işletmelerinin joint venture stratejileri ve sinerjik yaklaşım, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 78-85.
- Polatçı, S., & Sobacı, F. (2017). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlerin çatışma yönetim strateji tercihlerinin incelemesi: Türkiye genelinde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3). <https://doi.org/10.25287/OHUIIBF.310166>
- Popa, B. (2012). The relationship between leadership effectiveness and organizational performance. *Journal of Defense Resources Management*, (3), 123-127.
- Prestiadi, D., Zulkarnain, W., & Sumarsono, R. B. (2019, December). Visionary leadership in total quality management: efforts to improve the quality of education in the industrial revolution 4.0. In The 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019) (pp. 202-206). Atlantis Press.
- Rast, D.E., Hogg, M.A., & Giessner, S.R. (2013). Self-uncertainty and Support for Autocratic Leadership. *Self and Identity*, 12, 635 - 649.
- Rentsch, J. R., & McEwen, A. H. (2002). Comparing personality characteristics, values, and goals as antecedents of organizational attractiveness. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(3), 225-234.
- Rowold, J., & Schlotz, W. (2009). Transformational and transactional leadership and followers' chronic stress. *Leadership Review*, 9(1), 35-48.
- Sarwono, J., Jusuf, D.I., & Sumarto, S. (2020). The roles of visionary leadership and organization culture toward the response of changes in higher education institution (survey at international women university). In *3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019)* (pp. 189-196). Atlantis Press. February.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., and Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Psychological Research Online*, (8), 2, 23-74.
- Shanti, C. M., Gunawan, I., & Sobri, A. Y. (2020, December). Relationship of school visionary leadership and organizational climate with teacher performance. *In 1st International Conference on Information Technology and Education (ICITE 2020)*, 624-629.
- Sevinç, M. (2019). *İlkokul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Si, S., & Wei, F. (2012). Transformational and transactional leaderships, empowerment climate, and innovation performance: A multilevel analysis in the Chinese context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), 299 - 320.
- Silva, A. (2016). What is leadership?. *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-6.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2016). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. (4. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sriyani, G. W. (2005). Employee Morale and Leadership Styles: A Study on the Most Attractive Leadership Style in the Sri Lankan Banking Sector.
- Stein, M., Vincent-Hooper, S., & Gregersen, S. (2020). Why busy leaders may have exhausted followers: A multilevel perspective on supportive leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 829-845.
- Story, J., Castanheira, F., & Hartig, S. (2016). Corporate social responsibility and organizational attractiveness: Implications for talent management. *Social Responsibility Journal*. 12(3), 484-505.
- Strong, R., Wynn, J.T., Irby, T., & Lindner, J.R. (2013). The relationship between students' leadership style and self-directed learning level. *Journal of Agricultural Education*, 54, 174-185.
- Şafaklı, O. V. (2005), 'KKTC' deki Kamu Bankalarında Liderlik Stilleri Üzerine Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1): 132-143.
- Şahin, A., Cankurt, M., Günden, C., & Miran, B. (2008). Çiftçilerin risk davranışları: bir yapısal eşitlik modeli uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 153-172.
- Şama, E., & Kolamaz, C. (2011). Destekleyici ve geliştirici liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 313-342.
- Şanal, M. (2020). Yönetimde sinerji için kuantum bakış açısı. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 42-50.
- Şen, Y. & Yaşlıoğlu, M. (2010). Dönüşümcü liderliğin yeniliği destekleyici örgüt iklimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma . *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 21(66), 97-117. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuiieyd/issue/9198/115513>

- Şentürk, C , Sağnak, M . (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki . *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (1) , 29-43 .
- Tahaoğlu, F., & Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(2), 274-298.
- Taş, A., Çelik, K., & Tomul, E. (2007). Yenilenen ilköğretim programının uygulandığı ilköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 85-98.
- Tekin, Y. (2007). *Modern bir liderlik yaklaşımı vizyoner liderlik: Antalya'da faaliyette bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı.
- Tekin, Y. ve Ehtiyar, R. (2011). Başarının temel aktörleri: vizyoner liderler. *Journal of Yasar University*, 24(6), 4007-4023.
- Tekin, Y., & Köksal, C. D. (2012). Otel işletmelerinde personeli güçlendirme uygulamaları: antalya'da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 7(25), 4241-4267.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(14), 1-16.
- Thuku, W., Kalai, J. M., & Tanui, E. K. (2018). Relationship between supportive leadership style and teachers' job satisfaction in Nakuru county, Kenya. *European Journal of Education Studies*, 5(2), 280-292.
- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). Organizational culture and leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (31), 856-860.
- Töremen, F. (2001). Okul yönetiminde bir tür yaratıcılık: sinerji. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 201-212.
- Turan, S. (2020). *Liderlik Nedir? Liderlik Kuram - Araştırma - Uygulama*, 1-6. Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/9786257052252.01>
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218.
- Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Organizasyon ve yönetim bilimleri dergisi* 6(1).
- Varli, S. (2015). İlkokul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi ilişkisi: Sakarya ili örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Vieira, A. L. (2011). *Interactive LISREL in practice*. New York, NY: Springer.

- Vugt, M.V., Jepson, S.F., Hart, C.M., & Cremer, D.D. (2004). Autocratic leadership in social dilemmas: A threat to group stability. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 1-13.
- Yalçınkaya, M . (2002). Çağdaş okulda etkili liderlik . *Ege Eğitim Dergisi*, 1(2), 109-119.
- Yanık, A. ve Acar, V. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik güçlendirme algısının sinerjik iklim algısına etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 61-75.
- Yeyrek, M. (2018). *Geleneksel yönetim ve vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların performansına etkilerine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, H. H. (2019). *Düzce acil sağlık hizmetleri çalışanlarının etik iklim algularının örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Yıldız, M. L. (2013). Algılanan kişi-örgüt uyumu, tanınırlık, imaj, örgütsel çekicilik ve işe başvurma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(1), 153-173.
- Yılmaz, K. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul yöneticilerinin liderlik davranışları ve öğrenci kontrol ideolojilerine ilişkin görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 32(146), 12-23.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Younis, R. A. A., & Hammad, R. (2020). Employer image, corporate image and organizational attractiveness: the moderating role of social identity consciousness. *Personnel Review*, 51(2), 244-263.
- Yusuf-Habeeb, M., & Ibrahim, Y. (2017). Effects of leadership style on employee performance in Nigerian universities. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(7), 27-33.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.

EKLER

EK 1. Sinerjik İklim Ölçeği

Sinerjik İklim Ölçeği (SİÖ)-İfadeler Okulumuzda(kurumumuzda);		SIKLIK DERECESESİ				
		① Hiç Katılmıyorum	② Az Katılıyorum	③ Orta Derecede Katılıyorum	④ Çok Katılıyorum	⑤ Tamamen Katılıyorum
1-	Okulumuzda çalışanlar kurumun amaçları doğrultusunda çalışmaktadırlar.	①	②	③	④	⑤
2-	Okulumuzda, çalışanlar bir saatin dişlileri gibi uyum ve ahenk içerisinde çalışmaktadırlar.	①	②	③	④	⑤
3-	Bu okulda çalışanlar okulun hedeflerine ulaşmak için birbirlerinin işlerine var güçleriyle yardımcı olurlar.	①	②	③	④	⑤
4-	Okulumuzda, çalışanlar arasında samimi bir dayanışma ve iş birliği vardır.	①	②	③	④	⑤
5-	Okulumuzun çalışanları, okulun hedeflerine ulaşmak için çalışırlar.	①	②	③	④	⑤
6-	Bu okulun çalışanları amaç birliğine sahiptir.	①	②	③	④	⑤
7-	Okulumuzun çalışanları grup dinamiğine sahiptir ve bu sayede engellerle başa çıkmaktadırlar.	①	②	③	④	⑤
8-	Okulumuzun iç ve dış paydaşları kurumda var olan grup dinamiğine önem vermektelerdir.	①	②	③	④	⑤
9-	Okulumuzun çalışanları grup menfaatlerini kendi menfaatlerinin önünde tutmaktadırlar.	①	②	③	④	⑤
10-	Kalite ve kişisel gelişime dönük olumlu rekabet, okulumuzu amaçlarına daha da yakınlaştırmaktadır.	①	②	③	④	⑤
11-	Okulumuz çalışanları işlerini birbirlerine danışarak yaparlar.	①	②	③	④	⑤

EK 2. Örgütsel Çekicilik Ölçeği

Aşağıdaki maddeler okul örgütsel çekicilik düzeyini ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen maddeleri görevli olduğunuz okulu dikkate alarak değerlendirip, uygun olan kutucuğa X işareti koyunuz.	SIKLIK DERECESİ				
	① Hiç Katılmıyorum	② Katılmıyorum	③ Kısmen Katılmıyorum	④ Katılıyorum	⑤ Tamamen Katılıyorum
1. Şartlar zorlarsa da bu okuldan ayrılmayı düşünmüyorum.	①	②	③	④	⑤
2. Bu okul çalışmak için saygın bir yerdir.	①	②	③	④	⑤
3. Bu okulda çalışmak beni heyecanlandırıyor.	①	②	③	④	⑤
4. Bu okulda çalışmak benim saygınlığıma değer katmaktadır.	①	②	③	④	⑤
5. Çevremdeki çoğu öğretmenin bu okulda çalışmak istediğine inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
6. Bu okulda çalıştığım için diğer insanlar bana imrenerek bakıyor.	①	②	③	④	⑤
7. Bu okulda çalışmak gurur vericidir.	①	②	③	④	⑤
8. Arkadaşlarıma bu okulda çalışmalarını tavsiye	①	②	③	④	⑤
9. Bu okul çalışmak için çekici bir yerdir.	①	②	③	④	⑤
10. Veliler, öğretmenler ve öğrenciler arasında bu okul ile ilgili tartışılmaz bir başarı algısı olduğu düşünülmektedir.	①	②	③	④	⑤
11. Bu okulun dikkat çeken bir vizyonu bulunmaktadır.	①	②	③	④	⑤

EK 3. Liderlik Stilleri Ölçeği

Aşağıdaki maddeler okul müdürünüzün liderlik stilleri puanlarını ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen görevli olduğunuz okulun müdürünü dikkate alarak maddeleri değerlendirip, uygun olan kutucuğa X işareti koyunuz. Okul müdürümüz;		SIKLIK DERECESİ				
		① Hiç Katılmıyorum	② Katılmıyorum	③ Kısmen Katılmıyorum	④ Katılıyorum	⑤ Tamamen Katılıyorum
Dönüşümcü Liderlik						
1.	Yapılacak işlerde yüksek hedefler belirler.	①	②	③	④	⑤
2.	Zamanını, örnek olmak ve yol göstermek için harcar.	①	②	③	④	⑤
3.	Eğitimle ilgili yeni fikir ve görüşleri uygular.	①	②	③	④	⑤
4.	Herhangi bir risk durumunda hızlı karar alır ve gerekli dönüşümü sağlar.	①	②	③	④	⑤
5.	Eğitim çalışmalarının nasıl yapılacağına ilişkin yeni yaklaşımlar önerir.	①	②	③	④	⑤
Otokratik Liderlik						
6.	Müdürünüz, işlerin zamanında tamamlanmasından emin olmak için programları sıkıca denetler	①	②	③	④	⑤
7.	Müdürünüz, günlük işlerin her ayrıntısını denetlemek ister.	①	②	③	④	⑤
8.	Müdürünüz, ikili ilişkilerin zedelenmesinden endişe duymaksızın hataları düzeltmeye çalışır.	①	②	③	④	⑤
9.	Müdürünüz, işlerin doğru şekilde yapılmasını sağlamak için çalışanları yakından izler.	①	②	③	④	⑤
Destekleyici Liderlik						
10.	Okulla ilgili olumlu düşüncelere sahip oldukları konusunda okuldaki çalışanlara güvenir.	①	②	③	④	⑤
11.	Okul çalışanlarının okuldaki sorunlarıyla ilgilenir.	①	②	③	④	⑤
12.	Okul çalışanlarının kişisel sorunlarıyla da ilgilenir.	①	②	③	④	⑤
13.	Öğretmenlerin okulun eğitim standartlarını geliştirici çalışmalarını destekler.	①	②	③	④	⑤

EK 4. Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğünün İzin Yazısı

T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-34259660-605.01-27145824
Konu : Uygulama İzin Onayı
(Muaz ÇAĞIRMAN)

25.06.2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : MEB. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarih ve 1563890 sayılı 2020/2 Genelgesi.

İnönü Üniversitesi Rektörlüğünün 07/06/2021 tarih ve E.50190 sayılı yazılarında; Üniversitenin Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Muaz ÇAĞIRMAN'ın yürütmekte olduğu "Okul Müdürlerinin Liderlik Tarzları ile Okulun Sinerjik İklimi ve Örgütsel Çekiciliği Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasının Battalgazi ve Yeşilyurt ilçesinde bulunan tüm okullarımızda uygulanması talep edilmektedir.

Anket-Tez Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz, 18/06/2021 tarihinde yapılan toplantıda; İlgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili kurum müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması, kişisel verilerin gizliliğine dikkat edilmesi kaydıyla, gönüllülük esasına göre ve araştırmacının araştırmasının bitimi tarihinden itibaren 30 gün içerisinde araştırma sonuçlarını Müdürlüğümüze bildirmesi şartı ile anket uygulaması yapmasını uygun görmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet AKGÜN
Müdür a.
İl Milli Eğitim Şube Müdürü

OLUR
Battal KANBAY
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Adres:

Telefon No :

E-Posta:

Keş Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için:

Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

İnternet Adresi: Faks:



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 554a-7562-3981-ad25-cef2 kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 30/06/2021-E.14415



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-34259660-115.01-27299034
Konu : Uygulama İzni (Muaz ÇAĞIRMAN)

29.06.2021

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Muaz ÇAĞIRMAN'ın yürütmekte olduğu "Okul Müdürlerinin Liderlik Tarzları ile Okulun Sinerjik İklimi ve Örgütsel Çekiciliği Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasına ait onay ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve araştırma sonucunun Müdürlüğümüze bildirilmesini arz ederim.

Battal KANBAY
İl Millî Eğitim Müdürü

Eki: Onay (1 sayfa)

Adres :

Telefon No :

E-Posta:

KeP Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için:

Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

İnternet Adresi: Faks:



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e8aa-7f69-39af-9682-912a kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 02/07/2021-60785



T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-50235129-300--60785
Konu : UYGULAMA İZİNİ (MUAZ
ÇAĞIRMAN)

02/07/2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Malatya Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünün, 29/06/2021 tarihli ve 27299034 sayılı yazısı,

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Muaz ÇAĞIRMAN'ın, Doç. Dr. Servet ATİK danışmanlığında, yürütmekte olduğu "Okul Müdürlerinin Liderlik Tarzları İle Okulun Sinerjik İklimi ve Örgütsel Çekiciliği Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasını belirtilen kurumlarda uygulama yapmasının uygun görüldüğüne ilişkin Malatya Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünün ilgi yazısı ekte gönderilmiştir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Nusret AKPOLAT
Rektör Yardımcısı

Ek: Yazı ve eki.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSRKVZK365 Pin Kodu :36652

Belge Takip Adresi :

<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=3837&eD=BSRKVZK365&eS=60785>

Adres: İnönü Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Öğrenci Merkezi

Telefon: 0422 377 3090 Faks: 0422 34 10053

e-Posta: ogrenci@inonu.edu.tr Web: <https://www.inonu.edu.tr/tr/cms/ogrenci>

Keş Adresi: inonu.universitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Ayşe Gökdemir

Unvanı: Memur



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 27/05/2021-E.46776

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE ETİK KURULU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu		
Oturum Tarihi : 27.05.2021	Oturum Sayısı : 10	Karar Sayısı : 2021/10-22
Etik Açından Uygun		
Çalışma Adı	Okul Müdürlerinin Liderlik Tarzları İle Okulların Sinerjik İklimi ve Örgütsel Çekicilikleri Arasındaki İlişki	
Araştırmacılar	Dr.Öğretim Üyesi Servet ATİK (Yürütücü) Yükseklisans Öğrencisi Muaz Çağırman (Yardımcı Araştırmacı)	
Başkan Kurul Üyesi Prof.Dr. Hüseyin Suphi ERDEM Başkan Yardımcısı Kurul Üyesi Prof.Dr. Mustafa ARSLAN Kurul Üyesi Prof.Dr. Mehmet GÜNGÖR Kurul Üyesi Prof.Dr. Süleyman ÇALDAK Kurul Üyesi Prof.Dr. Nesrin SİS Kurul Üyesi Prof.Dr. Mehmet ÜSTÜNER Kurul Üyesi Prof.Dr. Lütfiye ÖZDEMİR Sekreter Hatice CİHAN		

E-İmzalıdır.
 Etik Kurul Başkanı
 Hüseyin Suphi ERDEM

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak doğrulaması <https://www.turkiye.gov.tr/inonu-universitesi-ebys?eD=BSUKP8EH6E&eS=46776> adresinden yapılabilir.