



OKUL YÖNETİCİLERİNİN HİZMETKAR LİDERLİK BECERİLERİNİN TESPİT EDİLMESİ

DETERMINING THE SERVICE LEADERSHIP SKILLS OF SCHOOL HEADS

Halime ÖZDEMİR¹, Murat MERT², Bilali Habeshi EROL³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

04.10.2022

Kabul Tarihi

04.10.2022

Anahtar Kelimeler

Okul,
Yönetici,
Hizmetkâr liderlik.

Özet

Hizmetkar liderlik, örgüt çalışanlarını yaratıcılıklarını ifade etmeleri için motive eden ve güçlendiren, etkin ve verimli çalışmaları için gerekli koşulları sağlayan, bilgi sorumluluğunu üstlenen ve ortaya çıkan sorunların çözümü için gerekli her türlü aracı sağlayan önemli bir tarzın genel adıdır. Hizmetkâr liderlik, konusu ne olursa olsun, takipçilerinin iyiliği ve mutluluğu için gerekli olan her şeyi yapma amacına ve çabasına sahip bir liderlik anlayışını kapsar. Çalışmada 155 okul yöneticisi üzerinde hizmetkar liderlik ölçeği uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin topluluk oluşturma puanının meslekteki görev süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan okul yöneticilerinin topluluk oluşturma puanları daha yüksektir.

Article Info

Received

04.10.2022

Accepted

04.10.2022

Keywords

School,
Administrator,
Servant leadership.

Abstract

Servant leadership is the general name of an important style that motivates and empowers the employees of the organization to express their creativity, provides the necessary conditions for their effective and productive work, takes responsibility for information and provides all kinds of tools necessary for the solution of the problems that arise. Servant leadership encompasses a leadership understanding that has the purpose and effort to do whatever is necessary for the well-being and happiness of its followers, regardless of its subject. In the study, the servant leadership scale was applied to 155 school administrators. According to the results of the analysis, it was determined that the community building score of the teachers showed a statistically significant difference in terms of their tenure in the profession. According to the average scores, the community building scores of the teachers who have a professional seniority of 6-10 years are higher.

1. GİRİŞ

Önerilen performans teorileri arasında, çalışanlarla iletişim en önemli yönetsel eylemlerden biri olarak görünmektedir. Pearce ve Conger'e göre, çalışanlar ve astlar arasındaki ilişki yönü önemlidir ve çalışan ile amir arasındaki etkileşim, çalışan gelişimi için sürekli bir öğrenme ortamı sağlar. Bu karşılıklı iletişim, yöneticinin çalışanın gözünde dürüst, güvenilir ve adaletli olmasında ve dolayısıyla yöneticiye karşı bir güven ortamı oluşmasında önemli rol oynar (Pearce ve Conger, 2003: 78).

¹ Sincan İnci Anaokulu, Ankara, e-mail: halimerkanozdemir@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1109-7496 (Corresponding Author)

² Evren Halk Eğitimi Merkezi, Ankara, e-mail: muratmert2601@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1454-9873

³ Türkoba İmam Hatip Ortaokulu, İstanbul, e-mail: bilalihabeshierol@me.com, ORCID: 0000-0001-9516-7206

Hizmetkâr liderlik tarzı felsefesi, tüm liderlik tarzlarını kapsayan, insan ve hizmet anlayışını merkeze yerleştiren bir modeldir. Hizmetkâr lider, örgütte işbirlikçi olduğunu varsayan ve bu rolü yerine getiren kişidir. İnsanlara hizmet etme, onların ihtiyaçlarını karşılama ve bu ortamın tadını çıkarma fikri bu tür liderliği yaratmıştır. Hizmetkâr liderler, diğer insanların yapmakta zorlandıkları ya da isteksiz gördükleri görev ve görevleri isteyerek yapan ve bunları yaparken şikâyet eden kişilerdir. Bu liderler kendilerini kimseyle kıyaslamazlar ve kimseyi altlarında görmezler (Yılmaz, 2013: 11).

Hizmetkâr liderler, meslektaşlarını kontrol etmekten çok hizmet etmeyi öncelediler ve bu eylemleri sayesinde kalplerini kazanan, sevilen ve saygı duyulan insanlar oldular. Üye liderler sadece karar alma sürecinde karar vermekle kalmaz, aynı zamanda organizasyonun diğer üyelerinin de bu sürece dahil olmasını sağlayarak en adil ve uygun kararların alınmasını sağlar. Beklentilerin bu kadar yüksek olduğu bir ortamda görev yapan eğitim yöneticilerinin de çağa ayak uydurması ve liderlikte etkin olması gerekmektedir. Dolayısıyla değişen ve gelişen dünya düzeninde okul yöneticilerinin köle bir zihniyete sahip olmaları gerektiği söylenebilir. Okullarda görev yapan müdürler lider olmalıdır. Diğer bir deyişle, personel gücünün tezahürü; bu süreçte onlara rehberlik edecek ve öğrenmeyi kolaylaştıracak birinin olması gerekir. Bu kaynakla lider, çalışanlarının olaylara ve gerçeğe ilişkin algılarını yeniden şekillendirir ve kavramsal anlayışlarını pekiştirir (Şimşek ve Öge, 2014: 53).

1.1. Hizmetkâr Liderlik Kavramı

20. yüzyılda Greenleaf tarafından liderliğin büyüklüğünün ancak halka hizmetle ölçülebileceği fikrinden yola çıkarak hizmetkar liderlik kavramı literatüre girmiştir. Greenleaf'e göre, hizmetkar doğası olan bir lider kendini halka adamıştır. Bu arzu onun doğasında vardır ve içinden gelen bir duygudur. Liderliği başkasından ya da zorla almadı, aksine olumlu sonuçlar göstererek liderliği kendisi kazanmıştır (Greenleaf, 2007: 17).

Hizmetkâr liderlik, kişinin hiçbir çıkar gözetmeden başkalarına kendini vermesi, onların ihtiyaçlarını karşılaması ve onlar için hayatını sürdürmesidir (Fındıkçı, 2013: 43).

Hizmetkar liderlik, kişilik özellikleri nedeniyle hizmette olan liderin bireysel yaşamını, duygu ve düşüncelerini, bir anlamda tüm hücrelerini kapsayan bütüncül bir yaklaşımdır. Bu ortam, örgüt kültürünün gelişmesinde de olumlu bir etkiye sahiptir. Bu hizmet odaklı örgüt kültürü, kuruluştaki tüm çalışanlar arasında uyumu teşvik eder. Başkalarına (müşteri, çalışan, astlar, müşteriler, takipçiler, müşteriler ve toplum) hizmet etme kavramına dayanır. Bu projelerden ilki, insanların ihtiyaçlarını, taleplerini ve çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne

koymaktır. Böylece dürüstlüklerini ve doğruluklarını göstererek güven oluştururlar (Baytok, 2006: 85).

Hizmetkar liderlik, aynı kurumda hem hizmetkâr hem de lider olan bireyin benimsediği bir liderlik tarzıdır. Burada bireylere hizmet vermenin temel amacı, çalışanların kişisel gelişimlerini sağlamak, diğer yandan da örgütsel davranış açısından faydalı ve doğru sonuçlara ulaşmak ve lidere içsel güven, örgütsel bağlılık, bağlılık, örgütsel bağlılık gibi çıktılar elde etmektir (Köse, 2015: 26).

1.2. Hizmetkâr Liderliğin Özellikleri

Elbette hizmetkâr lider de diğer liderler gibi gücünün ve otoritesinin boyutunun farkındadır ancak bunu takipçilerinin iyiliği için kullanır. Patterson (2010), hizmetkâr bir liderin takipçilerine karşı sevgiyle dolu olduğuna işaret ederek, sevgi duygusunun liderin takipçileriyle ilgilenmesini sağlayacağını belirtmiştir. Aynı zamanda hizmetkâr lider, zor da olsa buna değeceğini inandığı için elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışır (Patterson, 2010: 36). Lider tüm bunları yaparken örgütün kendisine verdiği yetkiyi değil, etkileme gücünü kullanır.

Liden ve arkadaşları birçok önemli şeyin zorlamayla yapılamayacağını ilan etti. Diğer liderlik tarzlarında takipçilerin desteklendiği durumlar olsa da bu durum hizmetkar liderlikte diğerlerine göre daha güçlüdür (Liden ve ark, 2014: 15).

1.3. Araştırmanın Önemi

Hizmetkâr liderlik, tüm liderlik modellerini kapsayan, insanı ve insana hizmeti merkeze koyan bir anlayıştır. Hizmetkar liderliği üstlenenler, kendilerini başkalarına hizmet etmek için sunanlardır. Hizmetkâr liderlerin temel amacı, takipçilerinin beklentilerini karşılamaktır. Hizmetkar lider, karar alma, güç paylaşımı ve projeler açısından her şeyi ve herkesi bir araya getirme görevini üstlenir. Ayrıca kendilerini asla diğer çalışanlarla kıyaslamazlar ve kendilerini üstün görmezler. Hizmetkâr liderlikte otorite kavramı yerini hizmet kavramına bırakmıştır. Sonuç olarak, çevreleri tarafından sevilen kalpli insanlar haline geldiler. Ayrıca hizmetkar liderler, kendi fikirlerini örgüte empoze etmek, onların bakış açılarını dinlemek ve daha uygun ve etkili kararlar almak yerine, tüm çalışanları karar alma sürecine dahil ederler. Bu davranış, çalışanların lidere güvenmelerini sağlar.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmada okul yöneticilerinin hizmetkar liderliklerinin demografik özellikleriyle arasındaki ilişkinin tespiti amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin hizmetkar liderliklerinin demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin hizmetkar liderliklerinin yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Okul yöneticilerinin hizmetkar liderliklerinin cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Okul yöneticilerinin hizmetkar liderliklerinin medeni durum bakımından farklılık gösterir mi?
4. Okul yöneticilerinin hizmetkar liderliklerinin eğitim durumu bakımından farklılık gösterir mi?
5. Okul yöneticilerinin hizmetkar liderliklerinin okulda görev yapılan süreye göre farklılık gösterir mi?
6. Okul yöneticilerinin hizmetkar liderliklerinin meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Çalışmada okul yöneticilerinin hizmetkar liderliklerinin demografik özellikleriyle arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla tarama modeli kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında Ankara ili Sincan ilçesi ve İstanbul ili Büyükçekmece ilçesindeki ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 155 okul yöneticisi yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek		
	f	f	f	%
	102	53	155	100

Tablo 1'e göre 102 kadın katılımcı, 53 erkek katılımcı olmak üzere toplam 155 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Hizmetkâr Liderlik Ölçeği: Yöneticilerin hizmetkâr liderlik uygulama becerilerinin öğretmenler tarafından algılanma düzeylerini belirlemek amacıyla, Reed, Vidaver-Cohen ve Colwell (2011) tarafından geliştirilen Konan, Demir ve Karakuş, (2015) tarafından Türkçeye ve Türk kültürüne uyarlanan Yönetici Hizmetkâr Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek orijinalinde 25 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin Türk kültür ve dilindeki yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır ve ölçeğin kişiler arası destek, topluluk oluşturma, fedakârlık, eşit olma ve ahlaksal bütünlük olmak üzere beş alt boyutu olduğu ve boyutların toplam varyansın %70.640 sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda bazı maddelerin binişik olduğu görülmüş ve eşik değer altında kalan 1 madde ölçekten çıkarılmıştır.

Farklı boyutlarda olan 5 madde ölçekten atılmıştır. Sonuçta 20 maddeden oluşan ölçek çıkmıştır. Split-Half korelasyon katsayısı ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısıyla ölçeğin güvenilirliği incelenmiştir. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .888 değerindedir. Ölçek Türk kültüründe kişiler arası destek (1,2,3,4,5,6), topluluk oluşturma (7,8,9,10,11), fedakarlık (12,13,14), eşit olma 15,16,17) ve ahlaksal bütünlük (18,19,20) olmak üzere 5 boyuttan ve bu boyutlara ait 20 maddeden teşekkül etmiş ve son şekliyle yöneticilerin Hizmetkâr Liderlik becerilerini ölçmek için geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilmiştir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anketler Google Form ile katılımcılara iletilmiş, dikkatlice soruların yanıtlanması istenmiştir.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Hizmetkar liderliğin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Hizmetkâr Liderliğin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Kişilerarası Destek	25-35	83	4,1145	,92574		
	36-45	158	4,0137	,87466	,583	,559
	46-60	91	4,1245	,90356		
Topluluk Oluşturma	25-35	83	4,3446	,92884		
	36-45	158	4,1241	,94447	1,472	,231
	46-60	91	4,1780	,99172		
Fedakarlık	25-35	83	4,0602	,97828		
	36-45	158	3,9873	,97229	,154	,857
	46-60	91	4,0000	1,01105		
Eşit Olma	25-35	83	4,0241	1,07293		
	36-45	158	3,9451	,94045	,174	,841
	46-60	91	3,9780	,99852		
Ahlaksal Bütünlük	25-35	83	4,3052	,89292		
	36-45	158	4,1076	,92253	1,678	,188
	46-60	91	4,2784	,92864		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakarlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Hizmetkar liderliğin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakârlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3. Hizmetkâr Liderliğin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Ort.	ss	t	p
Kişilerarası Destek	Kadın	207	3,9919	,92501	-2,037	,345
	Erkek	125	4,1973	,82912		
Topluluk Oluşturma	Kadın	207	4,1488	,99781	-1,110	,158
	Erkek	125	4,2688	,87882		
Fedakarlık	Kadın	207	3,9195	1,02027	-2,150	,228
	Erkek	125	4,1573	,89960		
Eşit Olma	Kadın	207	3,9179	1,00924	-1,331	,350
	Erkek	125	4,0667	,94944		
Ahlaksal Bütünlük	Kadın	207	4,1224	,95364	-2,089	,088
	Erkek	125	4,3387	,84453		

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Hizmetkar liderliğin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Hizmetkâr Liderliğin Medeni Durum Açısından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Kişilerarası Destek	Bekar	248	4,0739	,89302	,162	,814
	Evli	84	4,0556	,90378		
Topluluk Oluşturma	Bekar	248	4,1935	,95313	-,014	,961
	Evli	84	4,1952	,96691		
Fedakârlık	Bekar	248	4,0000	,98161	-,288	,667
	Evli	84	4,0357	,98858		
Eşit Olma	Bekar	248	3,9597	,98170	-,450	,639
	Evli	84	4,0159	1,01251		
Ahlaksal Bütünlük	Bekar	248	4,2177	,91525	,474	,798
	Evli	84	4,1627	,93353		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakârlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Hizmetkar liderliğin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Hizmetkâr Liderliğin Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Kişilerarası Destek	Lisans	236	4,1102	,85889	1,308	,171
	Yüksek Lisans	96	3,9688	,97372		
Topluluk Oluşturma	Lisans	236	4,2390	,92613	1,348	,240
	Yüksek Lisans	96	4,0833	1,01967		
Fedakârlık	Lisans	236	4,0353	,94840	,764	,054
	Yüksek Lisans	96	3,9444	1,06257		
Eşit Olma	Lisans	236	4,0198	,93908	1,328	,080
	Yüksek Lisans	96	3,8611	1,09722		
Ahlaksal Bütünlük	Lisans	236	4,2500	,87580	1,438	,029
	Yüksek Lisans	96	4,0903	1,01276		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakarlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Hizmetkar liderliğin okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Hizmetkâr Liderliğin Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Kişilerarası Destek	1-5 yıl	160	4,2062	,85260	3,400	,018
	6-10 yıl	100	3,9683	,83877		
	11-20 yıl	56	3,8155	1,07997		
	21 yıl ve üzeri	16	4,2188	,70374		
Topluluk Oluşturma	1-5 yıl	160	4,3488	,90484	4,197	,006
	6-10 yıl	100	4,0900	,88323		
	11-20 yıl	56	3,8786	1,16973		
	21 yıl ve üzeri	16	4,4000	,73756		

Fedakarlık	1-5 yıl	160	4,0625	,95838	1,121	,341
	6-10 yıl	100	3,9467	,93170		
	11-20 yıl	56	3,8810	1,16589		
	21 yıl ve üzeri	16	4,3125	,78381		
Eşit Olma	1-5 yıl	160	4,0188	,99492	,902	,441
	6-10 yıl	100	3,8967	,89855		
	11-20 yıl	56	3,8988	1,14578		
	21 yıl ve üzeri	16	4,2708	,86254		
Ahlaksal Bütünlük	1-5 yıl	160	4,3271	,81089	2,634	,050
	6-10 yıl	100	4,1100	,91140		
	11-20 yıl	56	3,9762	1,17009		
	21 yıl ve üzeri	16	4,3542	,84738		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakârlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı probleme ilişkin bulgular

Hizmetkar liderliğin meslekteki görev süresine göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Hizmetkâr Liderliğin Meslekteki Görev Süresi Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Kişilerarası Destek	1-5 yıl	43	4,2519	,72955	1,811	,145
	6-10 yıl	75	4,1156	,81924		
	11-20 yıl	99	3,9091	,91760		
	21 yıl ve üzeri	115	4,1087	,96403		
Topluluk Oluşturma	1-5 yıl	43	4,5116	,62076	5,183	,002
	6-10 yıl	75	4,3600	,79932		
	11-20 yıl	99	3,9232	1,06242		
	21 yıl ve üzeri	115	4,2000	1,00105		
Fedakarlık	1-5 yıl	43	4,3256	,72917	2,335	,074
	6-10 yıl	75	4,0089	,90705		
	11-20 yıl	99	3,8552	1,04779		
	21 yıl ve üzeri	115	4,0232	1,03329		

Eşit Olma	1-5 yıl	43	4,2868	,78875	3,136	,026
	6-10 yıl	75	4,0222	,95599		
	11-20 yıl	99	3,7609	1,03788		
	21 yıl ve üzeri	115	4,0087	1,00434		
Ahlaksal Bütünlük	1-5 yıl	43	4,4884	,65202	3,193	,024
	6-10 yıl	75	4,1911	,91889		
	11-20 yıl	99	4,0067	,91842		
	21 yıl ve üzeri	115	4,2754	,97559		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin topluluk oluşturma puanının meslekteki görev süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan okul yöneticilerinin topluluk oluşturma puanları daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin kişilerarası destek, fedakarlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının meslekteki görev süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Hizmetkar liderlik, son zamanlarda araştırılan önemli ve modern bir liderlik tarzıdır. Eski zamanlardan bu yana birçok lider halka hizmet etmektedir. Ama günümüzde çok az insan bu hizmet anlayışını liderliğine, yani lider ve uşak olmaya teoriden eyleme taşımaktadır. Bu nedenle günümüzde hizmetkâr liderliğe olan ihtiyaç giderek artmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakârlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız çalışma bulgularından farklı olarak Beşiroğlu (2013) ve Derbedek (2008) yapmış oldukları çalışmalarında yapılan bu araştırmanın sonucuna benzer sonuçlara yani yaş arttıkça öğretmenlerin hizmetkar liderlik algısının değişiklik gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakârlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu araştırmanın sonucuna paralel şekilde (Ayık ve Şayir 2014; Balay ve ark, 2014; Derbedek, 2008; Sucu, 2016) yaptıkları araştırmada okul yöneticilerinin sergiledikleri

hizmetkar liderlik davranış uygulamalarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişikliğe yol açmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakarlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakarlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Hizmetkar liderliğin üzerine yapılan çalışmalarda bu araştırmanın sonucuna ulaşan benzer çalışmaların olduğu görülmektedir (Derbedek, 2008; Kahveci, 2012; Polat, 2013; Yılmaz, 2013).

Öğretmenlerin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakarlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin kişilerarası destek, topluluk oluşturma, fedakarlık, eşit olma, ahlaksal bütünlük puanının meslekteki görev süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

4.1. Öneriler

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının tespit edilmesi ve genişletilmesi, hizmetkâr liderlik eğitimleri almaları sağlanması işlemleri yapılmalıdır.

Türkiye’de hizmetkar liderlik ile alakalı yapılan çalışmaların az oluşu dikkat çekicidir. Bu konuyla alakalı çalışmaların sayısının artırılması konuya daha geniş açıdan bakılmasına imkân verecektir.

Çalışma İstanbul ili ile sınırlıdır. Bundan sonraki çalışmalara farklı iller de dâhil edilirse geniş kitleden veriler elde edilebilir.

KAYNAKÇA

Ayık, A ve Şayir, G. (2014). Okul müdürlerinin öğretimsel iş ile örgüt iklim ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (49), 253-279

Balaban, S. (2018). *Kriz yönetiminde liderlik ve liderlik özelliklerinin kriz yönetimine etkisi üzerine bir araştırma*, (yüksek lisans tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Balay, R., Kaya, A. ve Geçdoğan-Yılmaz, R. (2014). Eğitim yöneticilerinin hizmetkâr liderlik yeterlikleri ile farklılıkları yönetme arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Dergisi- Uluslararası E-Dergi*, 4(1)

Baytok, A. (2006). *Hizmet işletmelerinde örgüt kültürünün oluşturulmasında liderin rolü*. (doktora tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

- Beşiroğlu, A. (2013). *Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik stillerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. (yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul
- Derbedek, H. (2008). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin öz yeterlikleri üzerindeki etkileri (Bursa ili örneği)* (yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli
- Fındıkçı, İ. (2013). *Bir gönül yolculuğu hizmetkâr liderlik*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Greenleaf, R. (2007). *The servant as leader. in corporate ethics and corporate governance*, Springer, Berlin, Heidelberg.
- Kahveci, A. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi Rize örneği. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 20, 27-42
- Konan, N., Demir, H., ve Karakuş, M. (2013). Yönetici Hizmetkâr Liderlik Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması. *Electronic International Journal of Education, Arts, and Science*, 1 (1), 135-155.
- Köse, Ö. U. (2015). *The effect of healthcare workers perception of servant leadership on leader-member exchange and organizational trust*. Academics Union.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Meuser, J. D., Hu, J., Wu, J. ve Liao, C. (2015). Servant leadership: validation of a short form of the sl-28. *The Leadership Quarterly*, 26(2).
- Patterson, K. (2010). *Servant leadership and love. in servant leadership* London: Palgrave ,Macmillan.
- Pearce, C. L. And Conger, J. A. (2003). *All those years ago: The historical underpinnings of shared leadership*. In C. L. Pearce, and J. A. Conger (Eds.), *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership* Thousand Oaks, CA: Sage
- Polat, F. (2013). *Eğitim denetmenlerinin ve ilköğretim okul müdürlerinin sergiledikleri hizmetkâr liderlik düzeyi (Elâzığ ili örneği)*, (yüksek lisans tezi), Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Reed, L. L., Vidaver-Cohen, D., And Colwell, S. R., (2011). A new scale to measure executive servant leadership: development, analysis, and implications for research. *Jurnal of Business Ethics*, 101(3), 415-434.
- Sucu, G. (2019). *Okul müdürlerinin kurumlarında oluşturdukları iletişim iklimi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa
- Şimşek, M. ş. ve Öge, S. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Yılmaz, R. G. (2013). *Kamuda görev yapan yöneticilerin hizmetkar liderlik yeterlikleri ile farkları yönetme becerileri*, (yüksek lisans tezi), Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.