

OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK YETERLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ
EVALUATION OF THE LEADERSHIP COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS

Aslı PEKİN¹, Ahmet ŞEN², Hediye Pınar GÜRLEYİĞ³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

02.09.2023

Kabul Tarihi

05.10.2023

Anahtar Kelimeler

Okul, yönetici,
liderlik, yeterlilik

Özet

Eğitim örgütleri toplumun ihtiyaçlarına cevap veren, gelecek nesilleri bugüne ve yarına hazırlayan yapılardır. Bu süreçte en önemli görev eğitim örgütlerinin temel yapı taşı olan okullara düşmektedir. Bu süreci başarılı bir şekilde yönetebilmek için okul yöneticilerinin bir lider olarak liderlik yetkinliklerine sahip olmaları beklenmektedir. Bu araştırma, okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerini farklı demografik faktörler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem) açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle, demografik faktörlerin okul yöneticilerinin liderlik yetenekleri üzerinde ne tür bir etkisi olduğu istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, hiçbir demografik faktörün okul yöneticilerinin liderlik yeterlikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Article Info

Received

02.09.2023

Accepted

05.10.2023

Keywords

school, manager,
leadership,
competence

Abstract

Educational organizations are structures that respond to the needs of society and prepare future generations for today and tomorrow. In this process, the most important task falls on schools, which are the basic building blocks of educational organizations. In order to manage this process successfully, school administrators are expected to have leadership competencies as leaders. This research aims to examine the leadership competencies of school administrators in terms of different demographic factors (age, gender, marital status, educational status, tenure at the school and professional seniority). In particular, it was statistically analyzed what kind of impact demographic factors have on the leadership abilities of school administrators. The results show that no demographic factor has a statistically significant effect on the leadership competencies of school administrators.

1. GİRİŞ

Modern eğitim alanında, yenilikçi yönetim anlayışlarına paralel olarak, "lider yönetici" kavramı giderek daha fazla dikkat çekiyor ve etkin bir yönetimin liderlik vasıflarıyla mümkün olabileceği sıkça konuşuluyor. Mevcut anlayışlara göre bir yönetici, sistemik yaklaşımın tüm yönlerini kapsayacak şekilde eylemlerini yürütebilir ve kurumunu sürekli öğrenen ve gelişen

¹ Kayışdağı Arif Paşa İlkokulu, İstanbul, e-mail: asligokirmak.pekin@gmail.com, ORCID: 0009-0003-3552-0356 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Kayışdağı Arif Paşa İlkokulu, İstanbul, e-mail: ahmetsenn2412@gmail.com, ORCID: 0009-0001-9798-0898

³ Kozyatağı Şükran Karabelli İlkokulu, İstanbul, e-mail: p.gurel@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-8858-6669

bir hale getirebilir. Eğitim kurumları bağlamında, okul yöneticilerinin öğretmenlerle yakın bir iş birliği kurduğu ve onlara kendi yeteneklerini artırabilecekleri fırsatlar sunduğu durumlarında, değişim süreçleri daha hızlı ve verimli bir şekilde yürütülebildiği gözlemlenmektedir.

Yönetim ve öğretim liderliği arasındaki entegrasyonun eğitimde kalite ve başarıyı beraberinde getireceğini savunan Çelik (2000), ve okul yöneticilerinin eğitim başarısını tek başına sağlayamayacağını, dolayısıyla bir okulda iş birliği ve öğrenme kültürü oluşturması gerektiğini vurgulayan Şişman (2002), lider yöneticiliğin etkilerine dikkat çekiyorlar. Ayrıca, modern eğitim yönetiminde farklı liderlik stilinin de okul yöneticilerinin başarısına olumlu katkılar yapabileceği kabul ediliyor. Esas mesele, okul yöneticilerinin liderlik potansiyellerini tam anlamıyla kullanabilme fırsatını yakalamalarıdır.

1.1. Liderlik Kavramı

Tarih boyu insanlar, belirli hedeflere ulaşmak için topluluklar oluşturmuşlar ve bu topluluklar, kendilerini idare edecek figürler yaratmışlardır. Kaya (1996) yönetim ve liderlik konusunda gerekli yetkinlikleri tartışırken; toplumsal, ekonomik ve siyasi gelişmeye olan eğitimin önemine samimi bir inanç, eğitimin temel ilkelerini kabullenme, belirli bir dönem başarılı bir öğretmenlik deneyimi ve eğitim yönetimi konusunda alınmış bir eğitim gibi faktörleri sıralamıştır. Bu faktörler, liderin hem örgütsel içerikten yetişmiş olması hem de kişisel gelişimini sürekli olarak yükseltmeye çalışması gerektiğini işaret etmektedir.

Bennis (1999) ise liderliği, anlatılamayan fakat görüldüğünde anlaşılan bir fenomen, yani güzellik gibi görmüştür. Bennis'in belirttiği üzere, liderlik aynı zamanda örgütün hedefleriyle uyumlu ve bu hedeflerin gerçekleşmesini sağlayacak kararlar alabilme süreci olarak da tanımlanabilir. Liderin, bu süreçte örgütün hem maddi hem de manevi kaynaklarını etkili ve hedef odaklı bir şekilde kullanabilmesi esastır.

1.2. Okul Müdürlerinin Liderlik Yeterlilikleri

Okul Yöneticileri Lisanslama Birliği (ISLLC) 1996 yılında, okul müdürleri için vizyon sahibi liderlik, eğitsel liderlik, kurumsal liderlik, sosyal liderlik, ahlaki liderlik ve siyasi liderlik gibi kategorilerde bir dizi standart oluşturmuştur.

Lashway (1997), vizyon sahibi liderliği, bir kurum için etkili ve ilham veren bir yol haritası çizebilmek olarak açıklamıştır. Okul müdürlerinin temel amacının, gelecekte daha başarılı bir okul oluşturmak için planlar yapmaları ve bu planlar doğrultusunda bir vizyona sahip olmaları gerektiğidir. Modern okul müdürlerinin ana görevi, tüm okul topluluğu tarafından benimsenen ve desteklenen bir öğrenme vizyonu oluşturup, bu vizyonu öğrenci başarısını artırmak için açık ve uygulanabilir bir şekilde sunmaktır (CCSSO, 1996). Okul

müdürü, yetkinliğini kanıtladığı sürece okulu dış etkenlerin oluşturduğu geçici risklerden koruyabilir ve okulun geleceğe emin adımlarla ilerlemesini sağlayabilir.

Açıklan (1995) toplumsal liderliği, örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri anlayan, etkileşimlerinin nasıl çalıştığını kavrayan ve sağlam iletişim yetenekleriyle bu etkileşimleri analiz edip çözebilen bir lider olarak tanımlamıştır.

Sashkin (1998), okul müdürlerinin sürekli olarak okulun çevresinde meydana gelen değişiklikleri gözlemlemeleri gerektiğini belirtmiş ve okulun yapısal ve idari organizasyonunun bu değişikliklere göre ayarlanmasının müdürlerin kritik görevleri arasında olduğunu ifade etmiştir. Bu tür gözlemler, okul müdürüne, tüm okul topluluğunun ihtiyaçlarını anlamada rehber olabilir ve okulun genel etkinliğini artırabilir. Kurumsal liderler, kaynakları ve organizasyonu, en uygun yöntemlerle, etkin, verimli ve başarılı bir öğrenme ortamı oluşturmak için kullanabilen kişilerdir. Okul kaynaklarının en iyi şekilde kullanılabilmesi için uygun bir yönetim yaklaşımı oluşturulmalı ve tüm okul faktörleri bu yaklaşıma uygun bir şekilde yönlendirilmelidir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul yöneticilerinin liderlik yeterlikleri, eğitim kalitesi üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, liderlik yeteneklerini neyin etkilediğini anlamak, eğitim yönetimini iyileştirmek için kritiktir. Eğer demografik faktörler liderlik yeterlikleri üzerinde anlamlı bir etkisi yoksa eğitim sistemlerinin daha kapsayıcı bir liderlik stratejisi benimsemesine yol açabilir. Araştırmanın sonuçları, okul yöneticilerinin seçimi ve kariyer gelişimi süreçlerinde demografik faktörlerin ne kadar dikkate alınması gerektiği konusunda yol gösterici olabilir. Bu bağlamda, araştırmanın bulguları, eğitim yönetiminin daha etkin bir şekilde nasıl gerçekleştirileceği hakkında önemli bilgiler sunabilir ve bu alanda yapılacak olan gelecekteki çalışmalara da yön verecektir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerini farklı demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem) açısından incelemektir. Özellikle, demografik faktörlerin yöneticilerin liderlik yetenekleri üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı değerlendirilmektedir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri yaşa göre farklılık gösterir mi?

2. Okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri mesleki kıdem 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

Okul yöneticilerinin liderlik yeterliliklerinin demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Ataşehir ve Kadıköy ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 151 okul yöneticisi yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul yöneticilerinin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar	f	Yüzde
Yaş	25-35	31
	36-45	66
	46-60	54
Cinsiyet	Kadın	75
	Erkek	76
Medeni Durum	Evli	101
	Bekar	50
Öğrenim Durumu	Lisans	121
	Yüksek Lisans	30
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	78
	6-10 yıl	53
	11-20 yıl	15
	21 yıl ve üzeri	5
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	17
	6-10 yıl	37
	11-20 yıl	50
	21 yıl ve üzeri	47
TOPLAM		151
		100

Tablo 1 incelendiğinde 75 kadın katılımcı, 76 erkek katılımcı olmak üzere toplam 151 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Okulu Yöneticilerinin Liderlik Yeterliklerini Değerlendirme Ölçeği: Çalışmada katılımcıların, okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerine ilişkin görüşlerinin belirlemek amacıyla “Okulu Yöneticilerinin Liderlik Yeterliklerini Değerlendirme Anketi” kullanılmıştır. Ölçek, üç alt boyuta sahip olup 5’li Likert türünden toplam 43 madde içermektedir. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde öncelikle literatür taraması yapılmış, bu alanda yapılan çeşitli çalışmalardan yararlanılarak “Dönüşümcü Liderlik Yeterliği”, “Etik Liderlik Yeterliği” ve “Öğretimsel Liderlik Yeterliği” olmak üzere 3 kategoride toplam 70 maddeden oluşan taslak form hazırlanmıştır. Taslak maddelerin kapsam ve görünüş geçerliğini belirlemek amacıyla 4 alan uzmanının görüşü alınmıştır. Alınan görüşler doğrultusunda ekleme ve çıkarma işlemleri yapılarak ölçek maddeleri yeniden düzenlenmiştir. Ölçekteki maddelerin ayırt ediciliğini, yapı geçerliğini ve güvenirliğini saptamak amacıyla hazırlanan anket formu Uşak ilindeki ilkokullarda görev yapan 257’si öğretmen ve 145’i okul yöneticisi olmak üzere toplam 402 kişiye uygulanmıştır.

Likert ölçekleme tekniğinin en önemli konusu olan boyutluluk özelliğini sağlamak amacıyla yapılan madde analizi, yapı geçerliğine ilişkin ipucu vermektedir. Madde analizi ile ölçekteki maddelerin ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka özellikleri karıştırmadan ölçüp ölçmediğine bakılmaktadır (Tavşancıl, 2002). Bu kapsamda elde edilen veriler üzerinden madde-toplam korelasyonu hesaplanmıştır. Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir. Üstelik madde toplam korelasyonu maddelerin bireyleri ölçülen özellik bakımından ne derecede ayırt ettiğini yorumlamak amacıyla da kullanılabilir. Genel olarak madde toplam korelasyonu 0.30 ve daha yüksek olan maddeler bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, 0.20-0.30 arasında kalan maddelerin zorunlu görülmesi durumunda ölçeğe alınabileceği veya düzeltilmesi gerektiği, 0.20 den düşük maddelerin ise ölçekten çıkarılması gerektiği ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2003). Bu nedenle ölçeğin her bir alt boyutunda yer alan maddelerin belirlenmesinde madde-toplam korelasyonunun 0.30 üzerinde olması ölçüt olarak alınmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu okul yöneticilerine Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

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

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Liderlik Yeterliklerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Liderlik yeterlilikleri	25-35	31	4,2753	,49290	,342	,711
	36-45	66	4,1956	,41153		
	46-60	54	4,2080	,47642		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Liderlik Yeterliklerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Liderlik yeterlilikleri	Kadın	75	4,2437	,45981	,739	,294
	Erkek	76	4,1894	,44286		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Liderlik Yeterliklerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Liderlik yeterlilikleri	Evli	101	4,2351	,46601	,724	,315
	Bekar	50	4,1786	,41999		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Liderlik Yeterliklerinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Liderlik yeterlilikleri	Lisans	121	4,2176	,42247	,064	,100
	Yüksek Lisans	30	4,2116	,55855		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Liderlik Yeterliklerinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Liderlik yeterlilikleri	1-5 yıl	78	4,1959	,41375	,813	,489
	6-10 yıl	53	4,2233	,42576		
	11-20 yıl	15	4,3581	,62654		
	21 yıl ve üzeri	5	4,0372	,68291		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Liderlik Yeterliklerinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Liderlik yeterlilikleri	1-5 yıl	17	4,2859	,46612	,777	,509
	6-10 yıl	37	4,1263	,46092		
	11-20 yıl	50	4,2595	,42252		
	21 yıl ve üzeri	47	4,2162	,46902		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bir eğitim lideri olarak okul müdürü, okuluna ve okulun karşılaştığı sorunlara geniş bir perspektiften bakabilen, bu sorunları siyasi, sosyal, kültürel ve hukuki çerçevede değerlendirebilen ve etkili çözümler üretebilen bir konumda olmalıdır. Ayrıca okul yöneticileri, okulun gelişimine büyük katkı sağlayabilecek okul ve çevresi arasında köprü olma rolünü yerine getirmeye çalışırken aynı zamanda o çevreyi iyi gözlemleme, ondan etkilenme rolünü de üstlenmelidir.

Analiz sonuçları, okul yöneticilerinin liderlik yeterlikleri açısından yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev süresi ve mesleki kıdem gibi demografik faktörlerin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu tür bir sonuç, liderlik yeteneklerinin bireyin demografik özelliklerinden bağımsız olarak gelişebileceği anlamına gelmektedir.

Bu sonuçlar, literatürde liderlik yetenekleri ve demografik faktörler arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışmayla karşılaştırıldığında ilginç bir perspektif sunar. Örneğin, Eagly ve Johnson'un 1990 yılında yayımlanan çalışması, cinsiyetin liderlik stili üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ancak, bu araştırmanın sonuçları cinsiyetin liderlik yeterlikleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte, Stogdill'in 1974 yılındaki klasik çalışması, liderlik yeterliklerinin çok sayıda değişkene bağlı olduğunu, ancak bunların büyük bir kısmının kişisel özellikler olduğunu belirtmektedir. Yani, demografik faktörler yerine, kişilik özellikleri, motivasyon ve deneyim gibi faktörlerin daha belirleyici olduğu anlamına gelir.

Bu araştırmanın sonuçları, demografik faktörlerin liderlik yeterlikleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstererek, liderlik gelişiminin bireysel farklılıklar ve kişisel özelliklerle daha yakından ilgili olabileceğini öne sürmektedir.

Eğitim sektörü için bu tür bir bulgu oldukça önemlidir. Eğitim yöneticilerinin seçimi ve gelişimi için demografik faktörler yerine, daha çok bireysel yetenekler, deneyimler ve motivasyon gibi faktörler dikkate alınmalıdır. Ayrıca, bu tür bir yaklaşım, eğitim yöneticilerinin kariyer gelişimi için fırsat eşitliği sağlar. Örgütler bu tür demografik faktörleri göz ardı ederek, liderlik yeterlikleri için daha adil ve etkili bir değerlendirme yapabilirler.

4.1. Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem gibi demografik faktörlerin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerinin demografik faktörlerden bağımsız olduğunu göstermektedir. Bu, eğitim kurumlarının liderlik yeterlikleri için daha kapsayıcı bir yaklaşım benimsemesine yol açabilir. Araştırma, demografik faktörlerin liderlik yeterlikleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını gösterdiğinden, liderlik eğitimi ve gelişim programlarının daha geniş bir hedef kitleye uygulanabileceği anlamına gelir. Mesleki kıdem ve çalışılan okulda görev yapma süresi gibi faktörlerin liderlik yeterlikleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı göz önüne alındığında, kariyer gelişim planları bu faktörleri göz ardı edebilir. Cinsiyetin liderlik yeterlikleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı gösterilmiş olduğundan, bu konuda daha fazla cinsiyet eşitliği sağlanabilir. Demografik faktörlerin liderlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görüldüğü için, liderlik yeterliklerinin daha çok kültürel ve sosyal dinamiklerden etkilenebileceği düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1995). *Toplumsal kuramsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Bennis, W. (1999). *Bir lider olabilmek*. (Çev: Umut Teksöz). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ccsso-Council of Chief State School Officers. (1996). *Interstate school leadership licensure consortium: standards for school leaders*. Boston: Author.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem A.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233–256.
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, Y.K. (1996). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Lashway, L. (1997) *Visionary leadership*. (Eds) Smith, Stuart C. and Philip K. Piele. School Leadership: Handbook for Excellence.
- Sashkin, M. (1998). *Leadership behavioral questionnaire*. Ohio: Leadership Development Center.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.