



ULEDEF

ULUSLARARASI EĞİTİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Year: 2023, Volume: 2, Issue: Special

www.ulueader.com

RESMİ OKULLADAKİ OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK YETERLİLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ (KADIKÖY İLÇESİ ÖRNEĞİ)

EVALUATION OF LEADERSHIP COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PUBLIC SCHOOLS (THE CASE OF KADIKÖY DISTRICT)

Çetin ARSLAN¹, Esra AÇIKEL², Ozan AKYILDIZ³, Umut ARAS⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

20.11.2023

Kabul Tarihi

10.12.2023

Anahtar Kelimeler

Liderlik
Yeterlilikleri, Okul
Yöneticileri, Eğitim
Yönetimi,
Demografik
Faktörler, Eğitim
Liderliği

Özet

Bu araştırma, Kadıköy İlçesi'nde bulunan resmi okullarda görev yapan okul yöneticilerinin liderlik yeterliliklerini çeşitli demografik faktörler (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslekteki görev süresi, bu okuldaki görev süresi ve çalışılan okul kademesi) ışığında incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, ilişkisel tarama modeli kullanılarak tasarlanmış olup, Kadıköy İlçesi'ndeki 151 okul yöneticisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Kişisel Bilgi Formu ve Okul Yöneticilerinin Liderlik Yeterliliklerini Değerlendirme Anketi kullanılmış, elde edilen veriler SPSS 26.0 programı ile analiz edilmiştir. Bulgular, okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri üzerinde demografik faktörlerin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, liderlik yeteneklerinin bireyin demografik özelliklerinden bağımsız olarak geliştirilebileceğine ve liderliğin kişisel yetenekler, motivasyon ve deneyim gibi faktörlerle daha yakından ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Araştırma, eğitim liderliğinin okulun genel başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve etkili bir liderin okulun vizyonunu şekillendirme, öğretmen ve öğrenciler arasında pozitif bir işbirliği kültürü oluşturma gibi rolleri üstlenebileceğini vurgulamaktadır. Sonuç olarak, bu çalışma eğitim yöneticilerinin liderlik yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik stratejik öneriler sunarak, eğitim kurumlarının başarısını ve öğrenci memnuniyetini artırma potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim liderliği alanında daha derin bir anlayış sağlayarak, eğitim politikaları ve liderlik gelişimi programlarının daha etkili ve adil bir şekilde tasarlanmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Article Info

Received

20.11.2023

Accepted

10.12.2023

Keywords

Leadership
Competencies,
School
Administrators,
Educational
Management,
Demographic

Abstract

This research aims to examine the leadership competencies of school administrators working in public schools within the Kadıköy District, considering various demographic factors (age, gender, marital status, educational background, tenure in the profession, tenure at the current school, and level of school worked at). Employing a relational survey model, the study was conducted on 151 school administrators in the Kadıköy District. Data were collected using a Personal Information Form and a School Administrators' Leadership Competency Assessment Survey, and analyzed with SPSS 26.0 software. The findings reveal that demographic factors do not statistically significantly impact the leadership competencies of school administrators. This result suggests that leadership abilities can be developed independently of an individual's demographic characteristics and are more closely related to personal skills, motivation, and experience. The research underscores the significant effect of educational leadership on the overall success of the school, highlighting that an effective leader can

¹ Burhan Felek Anadolu lisesi, İstanbul, e-mail: cetinarslan23@gmail.com, ORCID: 0009-0001-2831-2271 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Melahat Akkutlu Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: esrabasim@hotmail.com, ORCID: 0009-0005-8439-2105

³ Malkoçoğlu Özel Eğitim Anaokulu, Uşak, e-mail: ozankyldz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3206-6405

⁴ Nihat Erim İlkokulu, İstanbul, e-mail: umutaras_26@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-4507-7788

Factors,
Educational
Leadership

shape the school's vision and foster a positive collaboration culture among teachers and students. In conclusion, this study proposes strategic recommendations for enhancing the leadership competencies of educational administrators, potentially increasing the success of educational institutions and student satisfaction. By providing a deeper understanding of educational leadership, the research aims to contribute to the design of more effective and equitable educational policies and leadership development programs.

1. GİRİŞ

Eğitim kurumlarında liderlik, genellikle bireylerin veya grupların bir araya gelerek ortak hedeflere ulaşmalarını sağlayan bir süreç olarak tanımlanır. Bu süreçte, etkili liderler vizyonlarını paylaşır, ilham verir ve takipçilerini bu vizyon doğrultusunda harekete geçirir. Aktepe ve Buluç (2014), eğitim liderliğinin, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimini desteklemek, öğretmenlerin mesleki becerilerini geliştirmek ve okulun genel başarısını artırmak için kritik öneme sahip olduğunu vurgular. Bu tanım, liderliğin sadece yönetim ve idare ile sınırlı olmadığını, aynı zamanda eğitim ortamının kalitesini ve okul kültürünü de şekillendirdiğini göstermektedir (Aktepe & Buluç, 2014).

Liderlik, eğitim kurumlarının başarısını artırmada merkezi bir role sahiptir, bu nedenle okul müdürlerinin liderlik becerilerinin güçlendirilmesi önemlidir. Bu beceriler, öğretmenlerin ve öğrencilerin motivasyonunu yükseltir, iş tatminini artırır ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkiler. Eğitim liderlerinin, öğretim kalitesini iyileştirmek ve eğitim ortamını pozitif yönde dönüştürmek için vizyon paylaşımı, ilham verme ve takipçilerini etkili bir şekilde harekete geçirme yeteneklerine ihtiyaçları vardır. Bu bağlamda, liderlik yeteneklerinin sürekli geliştirilmesi, eğitim liderleri için stratejik bir öncelik olmalıdır. Bu gelişim, sadece mevcut zorlukların üstesinden gelmekle kalmaz, aynı zamanda gelecekteki başarılar için sağlam bir temel oluşturur (Altay, 2017).

Liderlik ve yöneticilik arasındaki fark, yöneticilerin işleri doğru yapmaya odaklanırken, liderlerin doğru işleri yapmaya çalışmasıdır. Vizyoner liderler, değişime açık, iletişim odaklı, bilgiyi önceliklendirerek örgütleri stratejik değişimlere uyum sağlayabilecek şekilde yönlendirir. Bu liderler, yaratıcılığı ve insan kaynaklarını önemser, örgütün bütünü için sürdürülebilir bir gelecek oluşturmayı amaçlar. Vizyoner liderlik, ideal amaçlar ve sosyal yönlendirme gibi temel unsurlar üzerine kuruludur ve etkili bir vizyonun oluşturulup aktarılmasını içerir (Çelik, 2000; Koçman, 2005; Zaccaro, 2001). Bu tanımlamalar, liderliğin ve özellikle vizyoner liderliğin, örgütsel başarıda oynadığı kritik rolü vurgular.

Liderlik yetenekleri, eğitim kurumlarının başarısında hayati bir rol oynar. Öğretmenler ve öğrenciler üzerinde olumlu bir etki yaratabilen liderler, motivasyon ve iş tatminini artırır,

dolayısıyla öğrenci başarısını direkt olarak etkiler. Araştırmalar göstermiştir ki, liderlik yetenekleri kuvvetli olan okul müdürleri, eğitim ortamını iyileştirir ve öğretim kalitesini yükseltir. Bu bağlamda, liderlik yeteneklerinin geliştirilmesi, eğitim liderleri için stratejik bir öncelik olmalıdır. Bu yetenekler, eğitim kurumlarının sadece mevcut zorlukları aşmasına değil, aynı zamanda gelecekteki başarılar için sağlam bir temel oluşturmaya olanak tanır. (Doğan & Çelikten, 2023)

Eğitim yönetimi, toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik, eğitim örgütlerini etkili bir şekilde işletme, geliştirme ve yenileştirme sürecidir. Bu süreç, eğitim kurumlarının belirlenen hedeflere ulaşmasını amaçlar ve eğitim yönetimi ile okul yönetimi arasında önemli farklar bulunmaktadır. Eğitim yönetimi, eğitim sistemine makro düzeyde yaklaşırken, okul yönetimi, okul düzeyindeki etkililiğe odaklanır. Bu çerçevede, okul yöneticilerinin liderlik özellikleri, eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmada kritik bir rol oynar. Liderlik, örgütteki değişimin itici gücü olmanın yanı sıra, karşılaşılan sorunların çözümünde de merkezi bir öneme sahiptir. Liderler, belirli amaçlar etrafında grup insanı toplayabilme, bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirebilme yeteneklerine sahiptirler. Bu liderlik sürecinde, amaçlar, lider, izleyenler ve etkileşimde bulunulan ortam gibi dört temel öge ön plana çıkar. Liderlik, aynı zamanda, grup işlevi olarak tanımlanır ve izleyicilerin davranışlarını bilinçli olarak etkileme çabasını içerir. Bu tanımlar, liderliğin etkileme sürecini ve grup süreçlerini nasıl merkeze aldığını göstermektedir. Bu bağlamda, liderlik ve liderin tanımları, eğitim yönetimi ve okul yönetimi pratiğinde önemli bir yere sahiptir ve bu alanlarda liderlik becerilerinin geliştirilmesi, eğitim kurumlarının başarısını artırmada hayati bir öneme sahiptir.(Akbaba & Gözey, 2020)

Eğitim alanında liderlik, etkili liderlerin vizyonlarını paylaşarak, eğitim topluluğunu ortak hedefler doğrultusunda mobilize edebilmeleri ve bu sayede öğrencilerin ve okulların üstün başarılar elde etmesini sağlayan hayati bir süreç olarak kabul edilir. Bu liderler, öğrenci ve okul başarısını maksimize etme amacıyla, ilham verici ve motive edici bir yaklaşımla eğitim ekosistemini yönlendirirler. Bu süreç, eğitim ortamının kalitesini ve okul kültürünü şekillendirme kapasitesiyle öne çıkar. (Aktepe & Buluç, 2014)

Akbaba ve Gözey'in (2020) çalışması, okul müdürlerinin liderlik özelliklerini ve bu özelliklerin eğitim örgütlerinin başarısına etkisini incelemiştir. Araştırma, müdürlerin çoğunlukla demokratik liderlik stilini benimsediklerini ve bu tutumun örgütsel motivasyonu ve verimliliği artırdığını ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışanların işlerinde sorumluluk almasının ve sürekli rehberlik ile kararlara katılımının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Bu bulgular, liderlik davranışlarının eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmada kritik bir role sahip olduğunu ve örgütsel adanmışlığı güçlendirdiğini göstermektedir.

Öğretmenlerin motivasyonu ve iş tatmini üzerinde okul müdürlerinin liderlik becerilerinin önemli bir etkisi olduğuna dair bulgular, liderliğin eğitim ortamında kritik bir faktör olduğunu göstermektedir. Keser Özmantar ve Çetin (2017) tarafından yapılan çalışma, liderlik yetkinlikleri yüksek olan okul müdürlerinin, öğretmenler arasında motivasyon ve iş tatmininin artışına katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Bu, etkili liderliğin, okulların sürekli gelişimine, adaptasyonuna ve başarısına katkıda bulunan temel bir unsur olduğunu vurgular. Bu bağlamda, liderlik, okulun genel performansının yanı sıra öğretmenlerin mesleki memnuniyeti üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. (Özmantar & Çetin, 2017).

Araştırma sonuçları, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, okul müdürlerinin liderlik becerilerinin sıklıkla sergilendiğini, ancak bu becerilerin tam anlamıyla sahiplenilmediğini göstermektedir. Kadın öğretmenler, müdürlerin liderlik yeteneklerini erkek meslektaşlarına göre daha pozitif algılamakta, bu durum müdürlerin kadın öğretmenlere karşı daha etkili iletişim ve motivasyon becerileri sergilediğine işaret edebilir. Özellikle genç öğretmenler, müdürlerin liderlik becerilerini olumlu değerlendirmekte, bu da yeni başlayan öğretmenlerin müdürlere olan ihtiyacının ve onları rol model olarak benimsemenin bir göstergesi olabilir. Eğitim enstitüsü mezunları, eğitim fakültesi mezunlarına kıyasla müdürlerin liderlik becerilerini daha üstün bulmakta, bu da deneyimlerinin bu becerileri daha kapsamlı değerlendirmelerine olanak tanıdığını düşündürebilir. Yeni atanan müdürler hakkındaki algılar, görev süresi uzatılan müdürlere kıyasla daha negatif olup, bu durum son dönemdeki yasal düzenlemelerin etkilerini yansıtmaktadır (Özmantar & Çetin, 2017).

Eğitimde liderlik, günümüzde her zamankinden daha önemli bir hale gelmiştir. 21. yüzyılın karmaşık ve değişken dünyasında, eğitim kurumlarının etkili bir şekilde yönetilmesi ve geleceğe hazırlanması için vizyoner ve ilham verici liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu liderler, sadece eğitim sisteminin işleyişini yönetmekle kalmaz, aynı zamanda öğretmenleri motive eder, öğrenci başarısını artırır ve yenilikçi bir eğitim ortamı oluşturur.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, farklı liderlik yaklaşımlarının eğitimde farklı sonuçlara yol açtığını göstermiştir. Örneğin, demokratik liderlik stiline öğretmenlerin motivasyonunu ve iş tatminini artırdığı, dönüşümcü liderlik stiline ise öğrenci başarısında daha etkili olduğu belirlenmiştir.

Eğitimde liderlik becerilerinin geliştirilmesi, eğitim kurumlarının başarısı için kritik önem taşımaktadır. Liderlik eğitimleri, mentorluk programları ve atölye çalışmaları gibi farklı

yöntemler, eğitimcilerin liderlik becerilerini geliştirmelerine ve potansiyellerini tam olarak kullanmalarına yardımcı olabilir.

Teknolojinin gelişmesi, eğitimde liderlik uygulamalarını da etkilemektedir. Uzaktan eğitim araçları, farklı coğrafyalardaki eğitimcilerin bir araya gelmesine ve bilgi paylaşımında bulunmasına olanak sağlarken, online platformlar liderlik gelişimine yönelik çeşitli kaynaklara erişim imkanı sunmaktadır.

Farklı ülkelerde eğitimde liderlik uygulamaları farklılık göstermektedir. Örneğin, bazı ülkelerde merkeziyetçi bir liderlik anlayışı hakimken, bazı ülkelerde ise daha katılımcı ve demokratik bir liderlik modeli tercih edilmektedir.

1.1. Araştırmanın Önemi

Resmi okullardaki okul yöneticilerinin liderlik yeterliliklerinin değerlendirilmesine yönelik bu araştırma, özellikle Kadıköy İlçesi örneği üzerinden, eğitim sürecinin kalitesi ve etkinliği üzerindeki etkileri açısından önem taşımaktadır. Eğitimde liderlik, yalnızca idari bir görev olmanın ötesinde, öğrenci ve öğretmenlerin eğitim mükemmeliyetine ulaşmaları için rehberlik, mentorluk ve ilham kaynağı olmayı gerektirir. Araştırma, okul yöneticilerinin liderlik niteliklerini yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki görev süresi, bu okuldaki görev süresi, okuldaki öğretmen sayısı ve müdürün cinsiyeti gibi değişkenler dikkate alınarak değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu inceleme, okul liderliğindeki modelleri ve geliştirilmesi gereken alanları belirleyerek, eğitim literatürüne ve uygulamasına önemli katkılarda bulunmayı hedefler.

Son yıllarda eğitimdeki yenilikçi yaklaşımlar, yöneticilerin sadece idareci değil, aynı zamanda öğrenme sürecinin lideri olmalarının gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu çalışma, Kadıköy'deki okul yöneticilerinin bu liderlik tarzını ne derece benimsediklerini anlamayı, eğitimde daha etkili ve öğrenci odaklı stratejilerin benimsenmesi için kritik öneme sahip bilgiler sunmayı amaçlar. Seçilen değişkenler, okullar içindeki çeşitli liderlik dinamiklerini ve eğitim sonuçları üzerindeki potansiyel etkilerini anlamak için önemlidir.

Sonuç olarak, Kadıköy İlçesindeki okul yöneticilerinin liderlik yeterliliklerini inceleyen bu araştırma, eğitim araştırmaları ve politika yapımına değerli katkılar sunar. Liderlik yetenekleri ile eğitim kalitesi arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, okullarda güçlü liderlik yetiştirmenin önemini vurgular. Bulgular, eğitim liderliğini geliştirmeye yönelik hedeflenmiş profesyonel gelişim programları ve politikaların geliştirilmesine yönelik bilgiler sunabilir, böylece öğrenci başarısını ve okul performansını iyileştirir. Bu araştırma, eğitim alanında liderliğin şekillendirici rolünü ortaya koyarak, kamu okullarındaki eğitim standartlarını yükseltmek için tasarlanmış gelecekteki çalışmalar ve müdahalelere temel oluşturur.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Kadıköy İlçesi'ndeki resmi okullarda görev yapan okul yöneticilerinin liderlik yeterliliklerini yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslekteki görev süresi, bu okuldaki görev süresi ve çalışılan okul kademesi gibi değişkenler açısından değerlendirmek ve bu değişkenlerin yöneticilerin liderlik yeterlilikleri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Çalışma, okul yöneticilerinin liderlik kapasitelerini, bu kapasitelerin eğitim kalitesi ve öğrenci başarısı üzerindeki potansiyel etkilerini anlamayı hedeflerken, aynı zamanda eğitim yöneticileri, politika yapıcılar ve öğretmenler için önemli bilgiler sunmayı amaçlamaktadır.

Eğitim liderliğinin, okul ortamında olumlu bir değişim yaratma ve öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına yanıt verme kapasitesi açısından kritik bir rol oynadığı geniş çapta kabul görmektedir. Bu bağlamda, liderlik yeterliliklerinin değerlendirilmesi, eğitim kurumlarında liderlik kapasitesini geliştirmeye yönelik stratejik önerilerin geliştirilmesine olanak tanır. Araştırma sonuçları, özellikle liderlik eğitimi ve profesyonel gelişim programlarının tasarımında önemli bir kaynak olabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma, Kadıköy İlçesi'ndeki okul yöneticilerinin liderlik yeterliliklerinin kapsamlı bir değerlendirilmesini sağlayarak, eğitim liderliği alanında bilgi boşluklarını doldurmayı ve eğitim kurumlarında liderlik pratiklerinin geliştirilmesine yönelik somut adımlar atmayı hedeflemektedir. Araştırma bulguları, okul yöneticilerinin liderlik kapasitelerini güçlendirerek, eğitim kalitesini artırma ve öğrenci başarısını optimize etme potansiyeline sahip stratejik öneriler sunacaktır. Bu öneriler, eğitim kurumlarının liderlik gelişimine daha fazla yatırım yapmalarını teşvik edecek ve hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin refahını artıracaktır.

1.2. Problem Cümlesi

Resmi okullardaki okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.3. Alt Problemler

1. Resmi okullardaki okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Resmi okullardaki okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Resmi okullardaki okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?

4. Resmi okullardaki okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Resmi okullardaki okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Resmi okullardaki okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?
7. Resmi okullardaki okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri yöneticilikteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?
8. Resmi okullardaki okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri görev yapılan okul kademesine 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

Öğretmenlerin öğrenme merkezli liderlik düzeylerinin 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, 2021 – 2022 eğitim - öğretim yılında İstanbul İli Kadıköy ilçesinde görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 151 yönetici yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan yöneticilerin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik özelliklerinden bazıları

Gruplar		f	Yüzde
Yöneticilikteki Görev Süreniz	1-5 yıl	63	41,72
	6-10 yıl	40	26,49
	11-15 yıl	24	15,89
	15-20 yıl	24	15,89
Bu okuldaki görev süreniz	1-5 yıl	78	51,66
	6-10 yıl	53	35,10
	11-20 yıl	15	9,93
	21 yıl ve üzeri	5	3,31
Görevli olduğunuz okul kademesi	İlkokul	105	69,54
	Ortaokul	24	15,89
	Ortaöğretim	22	14,57
TOPLAM		151	100

Tablo 1 incelendiğinde 75 kadın katılımcı, 76 erkek katılımcı olmak üzere toplam 151 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev yaptıkları okul kademelerine bakıldığında 105 okul ile ilkokul yer almaktadır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplamak için Kişisel Bilgi Formu ve Psikolojik Taciz (Mobbing) Ölçeği kullanılmıştır. İçerikte herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Dilbilgisi, yazım ve noktalama kuralları doğrudur.

Kişisel Bilgi Formu, yaş, cinsiyet, kıdem, müdürün cinsiyeti ve okuldaki öğretmen sayısı gibi araştırmanın bağımsız değişkenlerini belirlemeye yönelik sekiz sorudan oluşmaktadır.

Araştırmada, katılımcıların okul yöneticilerinin liderlik yeterliklerine ilişkin görüşleri "Okul Yöneticilerinin Liderlik Yeterliklerini Değerlendirme Anketi" kullanılarak belirlenmiştir. Üç alt boyut ve toplam 43 maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert ölçeğine göre derecelendirilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde literatür taraması yapılmış ve taslak bir form oluşturulmuştur. Dönüşümcü Liderlik Yetkinliği, Etik Liderlik Yetkinliği ve Öğretimsel Liderlik Yetkinliği. Taslak form üç kategoriye ayrılmış 70 maddeden oluşmaktadır: Taslak maddeler bu alanda yapılan çeşitli çalışmalara dayanmaktadır. Kapsam ve görünüş geçerliliğini sağlamak için dört alan uzmanının görüşü alınmıştır. Alınan geri bildirimler doğrultusunda ölçek maddeleri yeniden düzenlenmiş, bazı maddeler eklenirken bazıları çıkarılmıştır.

Likert ölçekleme tekniğinin önemli bir yönü olan boyutluluğu sağlamak için madde analizi yapılmıştır. Analizde, ölçekte yer alan maddelerin ölçülmek istenen özelliği başka özelliklerle karıştırmadan ölçüp ölçmediği incelenmiştir (Tavşancıl, 2002). Bu bağlamda, elde edilen veriler kullanılarak madde-toplam korelasyonu hesaplanmıştır. Yüksek bir madde-toplam korelasyonu, testteki maddelerin benzer davranışları ölçtüğünü ve testin güçlü bir iç tutarlılığa sahip olduğunu gösterir. Ayrıca, madde-toplam korelasyonu, maddelerin ölçülen özellik açısından bireyler arasında ne kadar iyi ayırım yaptığını anlamamıza yardımcı olabilir. Genel olarak, madde toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri ayırt etmek için kullanılması önerilmektedir. Korelasyonu 0,20-0,30 arasında olan maddeler gerekirse ölçeğe dahil edilebilir ya da düzeltilebilirken, korelasyonu 0,20'nin altında olan maddeler ölçekten çıkarılmalıdır (Büyüköztürk, 2003). Bu nedenle, ölçeğin her bir alt boyutundaki maddeleri belirlemek için madde-toplam korelasyonunun 0,30'un üzerinde olması ölçüt olarak kullanılmıştır.

Tablo 2. Ölçeğin güvenirlik katsayısı

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
,957	,957

Tabloda görüldüğü gibi ölçeğin Cronbach's değeri ,957 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Yukarıda görüldüğü gibi mevcut örneklem için ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır. Alınan bu yanıtlar SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

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

3.1. Okul yöneticilerinin yaş değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Okul yöneticilerinin yaş değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerine ilişkin verilere ait normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) dışında olduğu ve Shapiro Wilk test sonucunun ($p < ,05$) olduğu görülmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden verilerin analizi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 3. Okul yöneticilerinin yaş değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları.

Yaş	N	S.O	χ^2	df	p
25-35	31	81,39	,764	2	,683
36-45	66	73,11			
46-60	54	76,44			
Toplam	151				

Tablo 3'e göre okul yöneticilerinin yaş değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p > ,05$).

3.2. Okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerine ait verilerin normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) aralığında olduğu ve Kolmogorov Smirnov test sonucunun ($p>,05$) olduğu görüşmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden parametrik testlerden Bağımsız T testi kullanılmıştır.

Tablo 3. Okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin Bağımsız T testi sonuçları.

Grup	N	$\bar{x}$	std	t	sd	p
Kadın	75	4,243	,459	,739	149	,461
Erkek	76	4,189	,442			

Tablo 3' e göre okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.3. Okul yöneticilerinin Medeni durum değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Okul yöneticilerinin medeni durum değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerine ait verilerin normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) aralığında olduğu ve Kolmogorov Smirnov test sonucunun ($p>,05$) olduğu görüşmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden parametrik testlerden Bağımsız T testi kullanılmıştır.

Tablo 4. Okul yöneticilerinin medeni durum değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin Bağımsız T testi sonuçları.

Medeni Durumu	N	$\bar{x}$	std	t	sd	p
Evli	50	4,178	,419	-,724	149	,470
Bekar	101	4,235	,466			

Tablo 4'e göre okul yöneticilerinin medeni durum değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.4. Okul yöneticilerinin eğitim durumu değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Okul yöneticilerinin eğitim durum değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerine ait verilerin normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) aralığında olduğu ve Kolmogorov Smirnov test sonucunun ($p>,05$) olduğu görüşmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden parametrik testlerden Bağımsız T testi kullanılmıştır.

Tablo 5. Okul yöneticilerinin eğitim durum değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin Bağımsız T testi sonuçları.

Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Lisans	121	4,217	,422	,064	149	,949
Yüksek lisans	30	4,211	,558			

Tablo 5' e göre okul yöneticilerinin eğitim durum değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.5. Okul yöneticilerinin meslekteki görev süresi değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Okul yöneticilerinin meslekteki görev süresine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerine ilişkin verilere ait normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) dışında olduğu ve Shapiro Wilk test sonucunun ($p,<,05$) olduğu görüşmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden verilerin analizi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 6. Okul yöneticilerinin meslekteki görev süresi değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları.

Meslekte Görev Süresi	N	S.O	χ^2	df	p
1-5 Yıl	17	79,35	1,647	3	,649
6-10 Yıl	37	68,11			
11-20 Yıl	50	79,32			
21 ve Üzeri	47	77,47			
Toplam	151				

Tablo 6'ya göre okul yöneticilerinin eğitim durum değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.6. Okul yöneticilerinin görevli olduğu okul kademesine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Okul yöneticilerinin görevli olduğu okul kademesine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerine ilişkin verilere ait normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) dışında olduğu ve Shapiro Wilk test sonucunun ($p,<,05$) olduğu görüşmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden verilerin analizi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 7. Okul yöneticilerinin görev yaptığı okul kademesi değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları.

Okul Kademesi	N	S.O	X ²	df	p
İlkokul	105	75,51	3,730	2	,155
Ortaokul	24	88,96			
Ortaöğretim	22	64,18			
Toplam	151				

Tablo 7' ye göre okul yöneticilerinin görevli olduğu okul kademesi değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.7. Okul yöneticilerinin yöneticilikteki görev süresine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Okul yöneticilerinin yöneticilikteki görev süresine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerine ilişkin verilere ait normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) dışında olduğu ve Shapiro Wilk test sonucunun ($p,<,05$) olduğu görüşmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden verilerin analizi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 8. Okul yöneticilerinin yöneticilikteki görev süresi değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları.

Yöneticilikteki Görev Süresi	N	S.O	χ^2	df	p
1-5	63	72,75	1,094	3	,779
6-10	40	76,78			
11-15	24	83,63			
16-20	24	75,63			
Toplam	151				

Tablo 8'e göre okul yöneticilerinin yöneticilikteki görev süresi değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

3.8. Okul yöneticilerinin okuldaki görev süresine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında farklılık var mıdır?

Okul yöneticilerinin okuldaki görev süresine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerine ilişkin verilere ait normallik varsayımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı (-1,5; 1,5) dışında olduğu ve Shapiro Wilk test sonucunun ($p<,05$) olduğu görülmüştür. Yine normallik varsayımı için Q-Q plot grafiği incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden verilerin analizi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 9. Okul yöneticilerinin okuldaki görev süresi değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları.

Okulda Görev Süresi	N	S.O	χ^2	df	p
1-5	78	71,61	2,737	3	,434
6-10	53	79,36			
11-20	15	89,67			
21 ve Üzeri	5	67,90			
Toplam	151				

Tablo 9'a göre okul yöneticilerinin okuldaki görev süresi değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu araştırma, Kadıköy İlçesi'ndeki resmi okullarda görev yapan okul yöneticilerinin liderlik yeterliliklerini, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslekteki ve bu okuldaki görev süreleri ile çalışılan okul kademesi gibi çeşitli demografik faktörler açısından değerlendirilmesine odaklanmıştır. Analiz edilen demografik faktörlerin okul yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulgu, liderlik kapasitelerinin bireysel demografik özelliklerden bağımsız olarak geliştirilebileceğini ve liderliğin kişisel yetenekler, motivasyon ve deneyim gibi faktörlerle daha yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Eğitim liderliği, okulun genel başarısı üzerinde derin bir etkiye sahip olabilir. Etkili bir lider, okulun vizyonunu belirlemek, öğretmen ve öğrenciler arasında pozitif bir iletişim ve işbirliği kültürü oluşturmak, akademik ve sosyal gelişim için uygun ortamlar sağlamak gibi çok yönlü roller üstlenir. Bu araştırma, eğitim liderlerinin, demografik faktörlerin ötesinde, güçlü kişisel özelliklere ve liderlik becerilerine sahip olmalarının önemini vurgulamaktadır. Özellikle, okul yöneticilerinin çözüm odaklı düşünme, etkili karar alma, empati kurma, iletişim becerileri ve takım çalışmasını teşvik etme gibi yetenekleri, okulun genel atmosferini ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebilir.

Araştırmanın bulguları, eğitim yöneticilerinin seçimi ve gelişimi sürecinde demografik faktörlerin önemini azaltırken, bireysel yeteneklerin, deneyimlerin ve motivasyonun daha fazla ön plana çıkarılmasını gerektiğini öne sürmektedir. Bu durum, eğitim kurumlarında liderlik eğitimi ve gelişim programlarının tasarımında önemli değişiklikler yapılmasını gerektirebilir. Eğitim liderlerinin yeteneklerini geliştirmeye yönelik programlar, demografik çeşitliliği göz önünde bulundurarak, daha kapsayıcı ve bireyselleştirilmiş yaklaşımlar benimsemelidir.

Bu araştırmanın sonuçları, özellikle eğitim sektöründe liderlik gelişimi üzerine odaklanan gelecek çalışmalara yol gösterici olabilir. Eğitim liderliği üzerine yapılan bu çalışma, okul yöneticilerinin liderlik becerilerini geliştirme konusunda kapsamlı bir anlayış sağlarken, aynı zamanda eğitim politikaları ve liderlik gelişimi programlarının daha etkili ve adil bir şekilde tasarlanmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Eğitim liderliğinin, sadece okul içinde değil, geniş toplum üzerinde de olumlu etkiler yaratabileceği göz önünde bulundurulduğunda, bu alandaki araştırmaların önemi daha da artmaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma, eğitim liderliği alanında derinlemesine bir anlayış ve bireysel liderlik kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik stratejik öneriler sunarak, eğitim kurumlarının başarısını ve öğrenci memnuniyetini artırma potansiyeline sahiptir

KAYNAKÇA

- Aktepe, H., & Buluç, S. (2014). Eğitimde liderlik ve liderlik yaklaşımları. Kastamonu Eğitim Dergisi, 22(2), 537-552.
- Altay, M. (2017). Eğitimde liderlik ve liderlik becerilerinin geliştirilmesi. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 6(2), 127-144.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çelik, V. (2000). Eğitimde vizyoner liderlik. Türk Eğitim Dergisi, 33(162), 15-24.
- Doğan, A. Y., & Çelikten, İ. (2023). Eğitimde liderlik ve liderlik becerilerinin önemi. Milli Eğitim Dergisi, 244, 103-118.
- Keser Özmantar, M., & Çetin, F. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürlerinin liderlik becerileri. Kastamonu Eğitim Dergisi, 25(2), 727-744.
- Koçman, A. (2005). Eğitimde liderlik: Teori ve uygulama. Ankara: Pegem Akademi.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Zaccaro, S. J. (2001). The nature of leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.