

ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE DAYANARAK OKUL YÖNETİCİLERİNİN EĞİTSEL LİDERLİK

YETKİNLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF EDUCATIONAL LEADERSHIP COMPETENCIES OF SCHOOL

ADMINISTRATORS BASED ON TEACHERS' OPINIONS

Lutfullah DURGUT¹, Hüseyin DÖKMECİ², Esra KARAHAN³, Mustafa HAKTANIR⁴, Rabia HAKTANIR⁵

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

03.11.2023

Kabul Tarihi

08.12.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen,
yönetici, eğitsel
liderlik

Özet

Günümüz eğitim kurumlarının temel amacının, öğrencilerin başarısını ve mutluluğunu artırma üzerine kurulduğu genel bir kabul görmektedir. Okul liderlerinin eğitim liderliği standartlarına ne derece uyduklarını değerlendirirken öncelikli olarak dikkate alınan faktörlerden biri, eğitimin öğrenci odaklı bir yaklaşımla yürütülüp yürütülmediğidir. Yüksek eğitim liderliği standartlarına sahip bir okul müdürünün, okulun beklentilerini karşılama kapasitesinin daha fazla olduğu düşünülebilir. Çalışma, cinsiyet, okul türü, eğitim kurumunun büyüklüğü ve eğitim durumu gibi demografik faktörlerin eğitsel liderlik yetkinlikleri üzerindeki etkisini analiz ederek, bu faktörlerin liderlik yetkinlikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığını inceler. Araştırmancının amacı, eğitsel liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik stratejiler belirlemek ve eğitim liderliği literatürüne katkıda bulunmaktır. Analiz sonuçları, cinsiyet, eğitim kurumunun büyüklüğü ve eğitim durumu gibi faktörlerin eğitsel liderlik yetkinlikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığını ortaya koymuştur. Ancak, okul türü açısından, özel okullarda çalışan yöneticilerin eğitsel liderlik yetkinliklerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, eğitsel liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesi için özel okul yönetim uygulamalarından öğrenilebilecek dersler olduğunu göstermektedir. Çalışma, eğitsel liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesinde demografik faktörlerin ötesinde, özellikle okul türü gibi faktörlere odaklanmanın önemini vurgulamaktadır. Araştırma sonuçları, eğitim yöneticileri, politika yapımcıları ve eğitimcilere yönelik pratik öneriler sunarak, daha etkili eğitim liderliği geliştirme programlarının tasarlanması ve uygulanması için bir temel oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma, eğitsel liderlik alanında mevcut bilgi birikimini genişleterek, eğitim liderliği pratiğinin ve teorisinin ilerlemesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Article Info

Received

03.11.2023

Accepted

08.12.2023

Keywords

Teacher,
administrator,

Abstract

It is generally accepted that the main purpose of today's educational institutions is to increase the success and happiness of students. One of the primary factors taken into consideration when evaluating the extent to which school leaders comply with educational leadership standards is whether education is carried out with a student-centered approach. It can be thought that a school principal with high educational leadership standards has a greater capacity to meet the school's expectations. The study analyzes the impact of demographic factors such as gender, school type, size of the educational institution and educational status on educational leadership competencies and examines whether these factors create a statistically significant difference on

¹Yıldırım Beyazıt Ortaokulu, İstanbul, e-mail: lutfullahdurgut@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-0828-8160 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

²Yıldırım Beyazıt Ortaokulu, İstanbul, e-mail: h.dokmeci57@gmail.com, ORCID: 0009-0002-5120-5455

³Yıldırım Beyazıt Ortaokulu, İstanbul, e-mail: ekarahan87@hotmail.com, ORCID: 0009-0001-2486-6242

⁴Yıldırım Beyazıt Ortaokulu, İstanbul, e-mail: mustafahaktanir@hotmail.com, ORCID: 0009-0001-1072-9909

⁵Yıldırım Beyazıt Ortaokulu, İstanbul, e-mail: rabiahktnr@gmail.com, ORCID: 0009-0009-4745-6826

educational
leadership

leadership competencies. The purpose of the research is to determine strategies for the development of educational leadership competencies and to contribute to the educational leadership literature. The analysis results revealed that factors such as gender, size of the educational institution and educational status did not create a statistically significant difference on educational leadership competencies. However, in terms of school type, it was determined that the educational leadership competencies of administrators working in private schools were higher. These findings indicate that there are lessons that can be learned from private school management practices to develop educational leadership competencies. The study emphasizes the importance of focusing on factors such as school type, especially school type, beyond demographic factors in the development of educational leadership competencies. The research results aim to provide practical recommendations for educational administrators, policy makers and educators, providing a basis for designing and implementing more effective educational leadership development programs. This study aims to contribute to the advancement of educational leadership practice and theory by expanding the existing knowledge in the field of educational leadership.

1. GİRİŞ

Okul liderlerinin eğitim alanında liderlik görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmeleri, kaliteli eğitim hizmetlerinin devamlılığı açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu, çünkü eğitim liderliği, okul liderinin eğitim hedeflerine ulaşmak için belirlediği stratejik yönlendirmeleri içerir. Eğitim kurumları için liderlik, öğretmenleri, öğrencileri, velileri ve eğitim personelinin eğitim amaçlarına ulaşmak üzere motive etme ve yönlendirme işlemi olarak tanımlanabilir (Özdemir, 2003).

Diğer liderlik türlerinden ayrılan eğitimsel liderlik, özellikle öğrencilere, öğretmenlere, müfredata ve öğretim-öğrenim sürecine odaklanmayı gerektirir (Yörük ve Akalın-Akdağ, 2010).

Okul liderinin, okulun beklentilerini karşılayabilmek adına öğretim programını verimli bir biçimde yönetmesi gerekir. Eğitim liderliğinin bu yönü öğretim liderliği olarak isimlendirilir ve öğrenmeye katkı sağlayan tüm aktiviteler, öğrenimi doğrudan iyileştirmeye yönelik yönetimsel eylemler olarak görülür. Öğrenci öğrenimini etkileyen tüm liderlik eylemleri, rutin yönetim görevleri dahil, öğretim liderliğinin bir parçasıdır. Başka bir deyişle, eğitimsel liderlik, okul liderinin eğitim aktivitelerine daha yoğun bir odaklanma göstererek, öğretmen performansını artırmasını ve öğrencilerin daha ileri düzeyde öğrenmesini sağlaması anlamına gelir (Spillane, 2003).

1.1. Liderliğe Genel Bakış

Liderlik kavramı, çeşitli kontekstlere ve araştırmacıların perspektiflerine bağlı olarak farklı şekillerde ifade edilebilir. Ancak, liderlik üzerine yapılan çalışmalarda bazı ortak

tanımlamalar da mevcuttur. Yukl (2010) gibi düşünürler, örgütsel başarı açısından liderliği, bir bireyin bir grup ya da kurumu, belirlenen hedefler doğrultusunda sosyal bir şekilde etkileme ve bu doğrultuda yönlendirme süreci olarak açıklamaktadır.

Liderlerin, insanları bir amaç etrafında toplama ve yönlendirme kabiliyeti, onlara özgü bir güç kazandırmaktadır. Bu yetenek, yüzyıllar boyunca hem insanların hem de akademisyenlerin ilgisini çekmiştir. Araştırmalar, liderliği çeşitli açılardan; liderin kendisi, takipçiler, organizasyon ve organizasyonun bulunduğu çevre açısından detaylı bir şekilde incelemektedir. Özellikle son yüzyılda, araştırmacılar liderliği daha iyi anlamak, açıklamak ve liderlik yeteneklerini sınıflandırmak için çaba göstermektedir.

Liderler, ikna kabiliyetlerinde yatan özgü bir güce sahiptir. Ancak, güç sahibi olan birçok kişi liderlik niteliklerinden mahrum olabilir. Güç, her zaman liderlikle eş anlamlı değildir; güç sahibi bireylerin lider olması gerekmez. Örneğin, bir askeri diktatör ya da medya üzerinde kontrol sahibi bir iş insanının gücü, liderliklerinden kaynaklanmayabilir.

Liderliğin resmi otoriteden ayrı bir kavram olduğu da önemli bir ayrımdır. Resmi bir yönetici pozisyonundan gelen meşru güç, o kişiyi otomatik olarak bir lider yapmaz. Yönetim ile liderlik arasındaki farkın anlaşılması, yönetici rollerinin daha etkili bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanır. Yönetim, organizasyonlarda yetki ve sorumluluk sahibi kişilerin eylemleriyle ilgilidir. Yöneticiler, organizasyonun görevlerini yerine getirme sorumluluğuna sahiptir ve bu, organizasyonun yapısal devamlılığını sağlama görevini içerir. Organizasyonun sürekliliğini garanti altına almak, yöneticilere genellikle muhafazakar bir perspektif kazandırır (English, 2008).

Liderin bu tanımına karşın, yönetici, kontrolü elinde bulunduran ve genellikle günlük işlere odaklanan, çalışanlarla sınırlı etkileşimde bulunan, işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi için planlar hazırlayan ve işlerin bu plana uygun ilerlemesini sağlayan kişidir (Law ve Glover, 2003).

Lider ve yönetici arasındaki temel fark, geleceğe yönelik yaklaşımlarından kaynaklanır. Liderler, değişimi önceliklendirerek geleceğe dönük çalışırken, yöneticiler genellikle daha muhafazakar bir tutumla mevcut işlere odaklanırlar. Liderlik ile yöneticilik arasındaki ayrım, geleneksel bir bakış açısının sonucudur ancak English (2008) liderlerle yöneticiler arasındaki sınırların teoride belirtildiği kadar net olmadığını ifade eder. Ona göre, en ileri görüşlü liderler bile yöneticilerin günlük karşılaştıkları kararları almak zorundadır.

1.2. Eğitimsel Liderlik

Çağımızda toplumsal, ekonomik ve teknolojik alanlarda meydana gelen hızlı değişiklikler, eğitimsel liderliğin eski tanımlarının geçersiz kalmasına ve mevcut tanımların gelecekteki ihtiyaçları karşılayamayacağına yol açmaktadır. Ancak, eğitimsel liderliğin günümüzdeki işlevini belirlemek gerekirse, 21. yüzyılın gerekliliklerine odaklanılmalıdır. Eğitimsel liderler, geniş bir kabul gören okul vizyonu geliştiren, öğretmenlerle iş birliği içinde eğitimi yönlendiren, okulu bir öğrenme kurumu haline getiren, okulda birlikte çalışma kültürü oluşturan, gelişimi teşvik eden iş birliğini destekleyen, bireyleri motive eden, etkili iletişim kuran ve toplumsal ile ekonomik değişimlere ayak uydurarak gelişim sağlayan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Jazzar ve Algozinne, 2006).

Liderlerden, yeni öğretim metodolojilerini denemeleri için öğretmenleri cesaretlendirmeleri, personelin kalitesini artırmaları ve tutumlarını iyileştirmeleri beklenir. Bu hedeflere ulaşabilmek için, okul müdürlerinin eğitimsel lider olmaları zorunludur. Bu süreç, okulun amaçlarına ulaşabilmesi için okulun tüm unsurlarının etkilendiği ve yönlendirildiği bir liderlik yaklaşımıdır (Gümüşeli, 2001).

Eğitimsel liderler, yalnızca okulla ilgili mevzuat, yönetmelikler ve yönetim pratiğinin yanı sıra grup dinamikleri gibi konularda bilgili olmakla kalmamalı, aynı zamanda çevresiyle etkili bir şekilde nasıl çalışılacağı, öğretim programlarının içeriği ve program geliştirme gibi alanlarda da uzmanlık sahibi olmalıdırlar.

Eğitimsel liderlik, okulun tüm bileşenleri için hayati öneme sahiptir. Bu liderlik anlayışı sayesinde, okul müdürleri daha başarılı ve üretken bir okul yapısına kavuşur, verilen görevlerin yerine getirileceği konusunda güven duyar ve kişisel gelişim için zaman ayırabilir. Öğretmenler, okuldaki rollerini değerli bulur, görevlerinde özerklik ve sorumluluk sahibi olurlar; bu durum, işlerine daha fazla odaklanmalarını ve başarıları arttıkça yeni görevler almaya istekli olmalarını sağlar. Aynı zamanda, kişisel ve mesleki gelişim fırsatlarına erişim imkanı da bulurlar.

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın önemi, eğitim liderliğinin okul başarısı ve öğrenci öğrenme sonuçları üzerindeki kritik rolünü anlamada yatmaktadır. Okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin değerlendirilmesi, eğitim kurumlarının daha etkili ve verimli yönetilmesine olanak tanıyan stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlar. Bu bağlamda, çalışma, eğitim yönetimi alanında bilgi birikimine değerli bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

Araştırma, eğitsel liderlik yetkinliklerinin cinsiyet, okul türü, eğitim kurumunun büyüklüğü ve eğitim durumu gibi demografik faktörlerle ilişkisinin incelenmesi açısından önem taşımaktadır. Bu faktörlerin liderlik yetkinlikleri üzerindeki etkisini anlamak, daha kapsayıcı ve etkili eğitim liderliği geliştirme programlarının tasarlanmasına yardımcı olabilir.

Çalışma, özel ve kamu okulları arasındaki eğitsel liderlik yetkinlik farklılıklarını belirleyerek, her iki sektör için de önemli içgörüler sunar. Bu farklılıkların nedenlerini anlamak, her iki tür okul için de liderlik gelişim stratejilerinin özelleştirilmesine imkân tanır. Böylece, eğitim liderliği pratiğinin ve teorisinin geliştirilmesine yönelik temel bir adım atılmış olur.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, öğretmen görüşlerine dayanarak okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerini değerlendirmektir. Araştırma, cinsiyet, okul türü, eğitim kurumunun büyüklüğü ve eğitim durumu gibi demografik faktörlerin okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinlikleri üzerindeki etkisini analiz etmeyi hedeflemektedir.

Çalışma özel ve kamu okulları arasındaki liderlik yetkinlikleri farklılıklarını belirlemeyi ve farklılıkların nedenlerini anlamayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, eğitsel liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik stratejilerin belirlenmesine katkıda bulunmayı hedefler.

Araştırmanın amacı, eğitsel liderlik alanında mevcut literatüre katkıda bulunmak ve eğitim yöneticileri, politika yapımcıları ve eğitimcilere yönelik pratik öneriler sunmaktır. Bu öneriler, okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik etkili stratejilerin tasarımı ve uygulanması için bir temel oluşturmayı hedeflemektedir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinlikleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
2. Okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin okul türüne göre farklılık gösterir mi?
3. Okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin eğitim kurumunun büyüklüğüne göre farklılık gösterir mi?

4. Okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin eğitim durumuna 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 eğitsel liderlik yetkinliklerinin 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 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ve Pendik ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 126 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	f	%
	64	62	126	100

Tablo 1 incelendiğinde 66 kadın katılımcı, 62 erkek katılımcı olmak üzere toplam 126 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Öğretimsel Liderlik Ölçeği: Şişman (2004) tarafından geliştirilerek geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçekte 50 madde ve 5 boyut (okul amaçlarının belirlenmesi ve paylaşılması, eğitim programı ve öğretim sürecinin yönetimi, öğretim süreci ve öğrencilerin değerlendirilmesi, öğretmenlerin desteklenmesi ve geliştirilmesi, düzenli öğretme-öğrenme çevresinin ve ikliminin oluşturulması) yer almaktadır. Ölçek hiçbir zaman, çok seyrek, ara sıra, çoğu zaman, her zaman seçenekleri ile likert tipi beşli derecelendirme olarak yapılandırılmıştır. Ölçekte ve alt boyutlarda yüksek puan okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algısının olumlu olduğunu ifade etmektedir.

Şişman, (2004) tarafından geliştirilen Öğretimsel Liderlik Ölçeğine ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı’nın .98 olduğu görülmüştür. Alt boyutlar açısından bu

değer, okul amaçlarının belirlenmesi ve paylaşılması boyutunda .95, eğitim programı ve öğretim sürecinin yönetimi boyutunda .89, öğretim süreci ve öğrencilerin değerlendirilmesi boyutunda .93, öğretmenlerin desteklenmesi ve geliştirilmesi boyutunda .94 ve düzenli öğretme-öğrenme çevresinin ve ikliminin oluşturulması boyutunda .97 olarak gerçekleşmiştir. Bu kapsamda ölçme aracının güvenilir olduğu söylenebilir.

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

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

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

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Eğitsel Liderlik Yetkinliklerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Eğitsel liderlik	Kadın	64	4,1856	,64855	,546	,177
	Erkek	62	4,1126	,84345		

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

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin okul türü bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Eğitsel Liderlik Yetkinliklerinin Okul Türü Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Eğitsel liderlik	Devlet	120	4,1112	,74634	-2,644	,005
	Özel	6	4,9200	,08764		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin okul türü bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama

puanlara göre özel okullarda çalışan yöneticilerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin eğitim kurumunun büyüklüğü bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Eğitsel Liderlik Yetkinliklerinin Eğitim Kurumunun Büyüklüğü Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Eğitsel liderlik	0-100	2	4,0800	,00000	,506	,732
	101-300	10	3,9700	1,09647		
	301-500	22	4,1791	,77856		
	501-1000	70	4,1120	,75573		
	1001 ve üzeri	22	4,3282	,53244		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin eğitim kurumunun büyüklüğü bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Eğitsel Liderlik Yetkinliklerinin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Eğitsel liderlik	Lisans	96	4,1571	,70413	,198	,541
	Yüksek Lisans	30	4,1260	,88940		

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

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Okul müdürleri, demokratik okul kültürü oluşturma ve okulda katılımcı bir yönetim anlayışını egemen kılma konusunda daha duyarlı davranmalıdır. Okul müdürleri, okulun misyonunu gerçekleştirme ve paylaşılan bir vizyon oluşturma konusunda beklentileri karşılamaya özen göstermelidir.

Çalışmanın analiz sonuçları, öğretmen görüşlerine dayanarak okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerinin değerlendirilmesi konusunda önemli bulgular ortaya koymaktadır. Analiz sonuçları, cinsiyet, eğitim kurumunun büyüklüğü ve eğitim durumu gibi faktörlerin okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinlikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, okul türü faktörünün eğitsel liderlik yetkinlikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yarattığı ve özel okullarda çalışan yöneticilerin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Literatürde eğitsel liderlik üzerine yapılan çalışmalar, liderlik yetkinliklerinin birçok faktörden etkilenebileceğini göstermektedir. Örneğin, Hallinger ve Heck (1998) tarafından yapılan bir çalışma, eğitsel liderliğin okulun başarısında önemli bir etken olduğunu belirtmektedir ancak çalışmanın bulguları, cinsiyet, eğitim kurumunun büyüklüğü ve eğitim durumu gibi demografik faktörlerin liderlik yetkinlikleri üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, eğitsel liderlik yetkinliklerinin bu demografik faktörlerden bağımsız olarak geliştirilebileceğini ve liderlik becerilerinin bireysel gelişim, deneyim ve eğitim gibi faktörlere daha çok bağlı olabileceğini düşündürmektedir.

Diğer yandan, okul türünün eğitsel liderlik yetkinlikleri üzerinde anlamlı bir fark yarattığının belirlenmesi, özel ve kamu okulları arasındaki yönetim ve işletme yapısındaki farklılıkları göstermektedir. Özel okullar genellikle daha esnek yönetim yapılarına sahip olabilir ve bu da yöneticilerin liderlik yetkinliklerini geliştirmelerine daha fazla fırsat sunabilir. Ayrıca, özel okulların rekabetçi doğası, yöneticileri sürekli iyileştirme ve kendilerini geliştirme yönünde teşvik edebilir. Bu durum, özel okullarda çalışan yöneticilerin ortalama puanlarının daha yüksek olmasının bir açıklaması olabilir.

Bulgular, eğitsel liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesinde okul türünün önemli bir faktör olduğunu göstermekle birlikte, cinsiyet, eğitim kurumunun büyüklüğü ve eğitim durumu gibi demografik faktörlerin bu yetkinlikler üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını da ortaya koymaktadır. Eğitsel liderlik gelişiminin bireysel ve kurumsal çabalarla, demografik özelliklerden bağımsız olarak desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Eğitsel liderlerin yetkinliklerini geliştirmek için yapılan çalışmalar, bu faktörlerin her birinin etkisini dikkate alarak tasarlanmalı ve uygulanmalıdır.

4.1. Öneriler

Özel okullarda çalışan yöneticilerin eğitsel liderlik yetkinliklerinin daha yüksek olduğunu gösteren bulgular, kamu okullarının özel okullardan alabileceği önemli dersler

olduğunu işaret etmektedir. Kamu okul yöneticileri, özel okulların yönetim ve liderlik pratiklerini inceleyerek bu kurumlarda neyin iyi işlediğini görebilir ve bu uygulamaları kendi okullarına adapte edebilir. Kamu okullarında eğitsel liderlik yetkinliklerinin artırılmasına yardımcı olabilir.

Cinsiyet, eğitim durumu ve okulun büyüklüğü gibi demografik faktörlerin eğitsel liderlik yetkinlikleri üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını belirleyen sonuçlar, eğitim liderliği eğitim programlarının herkes için erişilebilir ve etkili olması gerektiğini göstermektedir. Eğitsel liderlik eğitim programları, farklı arka planlardan gelen okul yöneticilerinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmalı ve uygulanmalıdır.

Eğitsel liderlik, statik bir yetkinlik seti değil, sürekli gelişen bir alan olarak görülmelidir. Okul yöneticileri, mesleki gelişimlerini sürekli olarak sürdürmeli ve değişen eğitim ortamlarına uyum sağlayabilmek için yeni liderlik becerileri kazanmaya açık olmalıdır. Bu süreç, düzenli olarak planlanan profesyonel gelişim seminerleri, atölye çalışmaları ve eğitim liderliği konferansları aracılığıyla desteklenebilir.

Okul yöneticileri arasında iş birliği ve bilgi paylaşımı, eğitsel liderlik yetkinliklerinin genel olarak geliştirilmesine yardımcı olabilir. Eğitim kurumları, yöneticilerin birbirlerinden öğrenmelerini ve en iyi uygulamaları paylaşmalarını teşvik eden platformlar oluşturmaktadır. Bu tür bir iş birliği, özellikle özel ve kamu okulları arasında, liderlik becerilerinin geliştirilmesine önemli katkılar sağlayabilir.

Eğitim politikaları ve reformları, okul yöneticilerinin eğitsel liderlik yetkinliklerini geliştirmeye yönelik destekleyici ortamlar oluşturmaktadır. Bu, liderlik gelişim programlarına yeterli finansman sağlanması, eğitsel liderlikte yenilikçi uygulamaların teşvik edilmesi ve eğitim liderliği araştırmalarına yatırım yapılması anlamına gelebilir. Eğitim politikaları, liderlik gelişimini bir öncelik olarak ele almalı ve alandaki girişimleri desteklemelidir.

KAYNAKÇA

- English, F. W. (2008). *The art of educational leadership: balancing performance and accountability*. Los Angeles: Sage Publications.
- Gümüşeli, A.İ. (2001). Çağdaş okul müdürlerinin liderlik alanları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 28(1), 531-548.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness: 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(2), 157-191.
- Jazzar, M. & Algozinne, B. (2006). *Critical issues in educational leadership*. Boston: Pearson Publications.

Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Law, S. & Glover, D. (2003). *Educational leadership and learning: practice, policy and research*. buckingham, Open University Press.

Özdemir, E. (2003). Liderlik ve etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 151-168.

Spillane, J. P. (2003). Educational leadership. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 25(4), 343-346.

Şişman, M. (2004). *Öğretim liderliği*, (2. Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Yörük, S., ve Akalın-Akdağ, G. (2010). İlköğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarının etkililiği ölçeğinin geliştirilmesi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 3(1), 66-92.

Yukl, G.A. (2010). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs: New Jersey.