

EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN ÖĞRETMENLER TARAFINDAN ALGILANAN LİDERLİK STİLLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Yener Özen
Erzincan Üniversitesi
Eğitim Fakültesi, Erzincan
yenerozen@erzincan.edu.tr

Yunus Kılıç
Uzmanlar Özel Eğitim Okulu
Geçit, Erzincan
yunuskilic@hotmail.com

Özet

Bu araştırma, Doğu Anadolu bölgesinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim okulu müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stillerinin bazı değişkenlere göre değerlendirilmesi amacı ile yapıldı. Farklı illerde özel eğitim kurumlarında görev yapan ve random seçilen 75 bayan ve 56 erkek olmak üzere toplam 131 öğretmen üzerinde gerçekleştirildi. Veri toplama aracı olarak "Çoklu Faktör-Liderlik Envanteri (MLQ) ölçeği kullanıldı. Elde edilen verilere normallik analizi ve homojenlik testi yapıldıktan sonra, yöneticilerin liderlik stillerinin gruplar arasında karşılaştırmasını yapmak için bağımsız iki grup karşılaştırmalarında Mann-Whitney U, çoklu grup karşılaştırmalarında ise Kruskal-Wallis H testi ile istatistiksel anlamlılık tespit edilen çoklu gruplara ikili gruplar halinde Mann-Whitney U testleri uygulandı. Çalışma sonucunda cinsiyet ($p < 0.01$) ve yaşın ($p < 0.01$, $p < 0.05$) kişiye dönük liderlik ve serbest bırakıcı liderlik algılamalarında, medeni durumun ($p < 0.05$) serbest bırakıcı liderlik algılamasında ve mezuniyet faktörünün de ($p < 0.01$, $p < 0.05$) kişiye dönük liderlik faktörünün algılamasında anlamlı farklılık ortaya çıkardıkları, bunların aksine hiçbir faktörün işe dönük liderlik algılamasında anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı sonuçlarına ulaşıldı.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, Liderlik, Liderlik Stilleri, Eğitim Yöneticiliği.

PERCEIVED BY TEACHERS SPECIAL EDUCATION SCHOOL PRINCIPALS OF SOME VARIABLES ACCORDING LEADERSHIP STYLES

Abstract

In this research, working in private institutions are located in the eastern region, as perceived by special education teachers, the leadership styles of principals to evaluate some of the variables was performed. Working in private schools in different provinces and randomly selected 75 women and 56 men detained for a total of 131 teachers. As a means of gathering "Leadership in the inventory data Multi-Factor (MLQ) scale was used. After analysis of normality and homogeneity of data obtained from the tests, the leadership styles of managers to make comparisons between groups, Mann-Whitney U comparisons of two independent groups, the Kruskal-Wallis H for multiple group comparisons determined statistical significance in groups of two multicast groups, the Mann-Whitney U were performed. due to sex ($p < 0.01$) and age ($p < 0.01$, $p < 0.05$), people-oriented leadership and self-perception of leadership bırakıcı, marital status ($p < 0.05$) and the scale factor bırakıcı free in the perception of leadership ($p < 0.01$, $p < 0.05$), the direction toward the person, showed significant differences in the perception factors, their perception of leadership based on the work, unlike other factors that cause a significant difference in outcomes.

Key Words: Management, Leadership, Leadership Styles, Education Management.

GİRİŞ

Yönetim bilimi toplumun yapısında meydana gelen hızlı gelişme ve değişimler neticesinde bir takım dallara veya uzmanlık alanlarına ayrılmış bulunmaktadır. Bu uzmanlık alanlarından birisi de "Eğitim Yönetimi" alanıdır. Eğitim yönetimi, eğitimle ilgili tüm kurumların belirlenen hedeflere ulaşabilmeleri için insan ve madde kaynaklarının en etkili bir biçimde kullanılmasını inceleyen bir bilim dalı olarak görülmektedir (Yakut, Çağlar ve Karadağ, 2005: 63). Başarana (2000)'a göre, eğitim örgütünü önceden belirlenen amaçları gerçekleştirmek için etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir (Başaran, 2000,s:29). Okul yönetimi ise eğitim yönetiminin okula uygulanmasından oluşur (Bursalıoğlu,2000,s:5).

Yönetici ile lider kavramları aynı anlamı ifade ettiği düşünülse de aralarında kavramsal bir fark olduğu aşikârdır. Türk Dil Kurumu'na göre lider, "yönetimde gücü ve etkisi olan kimse, önder, şef" olarak, liderlik de "liderin görevi" olarak tanımlanmaktadır(TDK, 2004: 1464). Eren (2004)'e göre liderlik, ortak amaçlar etrafında toplanmış kişiler ile onların davranışlarına yön veren birey arasındaki ilişkidir (Eren, 2004: 431). Sabuncuoğlu ve Tüz (1998)'e göre yönetici başkaları adına çalışan, önceden belirlenen amaçlara ulaşmak için çaba harcayan, işleri planlayan, uygulatan ve sonuçları denetleyen kişidir. Lider ise bağlı bulunduğu grubun amaçlarını belirleyen ve bu amaçlar doğrultusunda grup üyelerini etkileyen ve davranışa yönelten, lider ise, grup üyeleri tarafından hissedilen ancak açıklığa kavuşmamış olan ortak düşünce ve arzuları, benimser bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında faaliyete geçiren kimsedir (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:174). Allix'e göre lider, insanların değer yargılarını, heyecanlarını ve isteklerini kullanarak, onları harekete geçiren kişilerdir.(Allix, 2000). Liderin tutum ve davranışı astlar için içsel bir güdülenme sağlar (Karip, 1998).

Liderlik kendi içerisinde farklı alt boyutlardan oluşmaktadır. Bunlardan biri de dönüşümcü liderliktir. Dönüşümcü liderlik, örgütte ani ve etkili değişimi gerçekleştirmeye yönelik bir liderlik biçimidir. Bu liderlik biçiminde örgütün iç çevresinin denetim ve eşgüdümüne dayalı bir liderlik anlayışından çok, öğrenmeyi kolaylaştırıcı ve yenilikçi bir liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır (Çelik, 2003). Dönüşümcü lider vizyon sahibi ve değişim ustası olup (Özden, 2005), işgörenlerin yetenek ve becerilerini ortaya çıkararak, kendilerine olan güvenlerini artırır ve onların normalde beklenenden daha fazla performans göstermelerini hedefler (Celep, 2004). Aynı zamanda, yaratıcı anlayış, ısrarcılık, enerji ve sezgileri bütünleştirerek diğer örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarına karşı hassasiyetle yaklaşarak örgütsel bir kültür oluşturmaya çalışırlar (Bass ve Avolio, 1995). Dönüşümcü liderlik için karizma gerekli fakat yeterli olmayan bir bileşendir. Bazı liderler belki karizmatiktirler, fakat dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olmayabilirler (Masood ve diğerleri, 2006).

Eğitim ham maddesini toplumdan alıp topluma vererek topluma nitelikli insan gücü yetiştirmektedir. Hiçbir kurum, eğitim kurumu kadar toplumla iç içe değildir. Eğitim sisteminin yetiştirmiş olduğu nitelikli insanla kalkınmışlık düzeyimizin belirlenmesinde en etkili araçtır. Bu nedenle eğitim kurumlarımız olan okullarımıza büyük görevler düşmektedir. Okulun vizyonunun belirlenmesinde ve öğretmenlerin profesyonel mesleki gelişimini sağlayacak olan okul yöneticilerinin eğitilmiş olması başarı grafiğinin yükselmesini sağlayacaktır. Toplumun standartlarını yükseltmede tartışmasız en önemli kurum bilginin yeni kuşaklara aktarıldığı okullardır (Sağlam, 2008:1). Okulda lider olarak görülen kişiler ise öncelikle okul müdürleridir. "müdür, okulda amaçların yerine getirilebilmesi için iş görenleri örgütleyen, çalışanları yönlendirip, koordine eden ve denetleyen kişidir" (Gürsel, 1997: 77).

Liderlik konusunda yapılan çalışmaların, liderin kişisel özellikleri, bilgi, beceri, yeterlik veya olgunluk düzeyleri ve koşulların uygunluğu gibi çok sayıda değişkenin işe koşulduğu çözümlenmelere yöneldiği görülmektedir. Bu yönelimin en önemli sonucu liderlerin yetiştirilebileceği düşüncesinin ve buna uygun programların geliştirilebileceği anlayışının egemen olmasıdır. Çünkü diğer örgütlerde olduğu gibi, Milli Eğitim Örgütünün temel taşı olan okullarda da, okul müdürünün, diğer yöneticilerin ve öğretmenlerin etkin katılımlarının sağlanması, çağdaş okul düşüncesinin, yenileşmenin ve okulların gelecekteki görüntüsünü şimdiden belirgin kılmanın en önemli gereği olarak ortaya çıkmaktadır (Yılmaz ve Ceylan, 2011: 282).

Özel eğitim okulların yapı ve işleyişlerinin diğer okullara göre bazı farklılıkları olduğu bir gerçektir. Bu okullarda görevli personelinde diğerlerine göre eğitimleri ve yaşam şekilleri gibi özellikleri normal okul personellerine göre farklılık gösterebilir. Bu durum yönetici veya lider olarak okul müdürlerini de etkilemiş olabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmamız özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim okulu müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stillerinin bazı değişkenlere göre değerlendirmek amacı ile gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM

Tarama modelinde yapılan araştırmamızda, Doğu Anadolu bölgesinde bulunan özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler evreninden, farklı illerde görev yapan 75 bayan ve 56 erkek olmak üzere toplam 131 öğretmen rastgele örneklem olarak seçilmiştir. Veri toplama aracı demografik özellikler formu ile yöneticilerin liderlik stillerini belirlemek için Bass ve Avolio tarafından geliştirilen “Çoklu Faktör-Liderlik Envanteri (Multifactor Leadership Questionnaire– MLQ)” kullanılmıştır MLQ ölçeğinde, Kişiyeye dönük liderlik, işe dönük liderlik ve serbest bırakıcı liderlik (Laissez Faire) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. (Sağlam, 2008).

Elde edilen verilere SPSS 15.0 for Windows istatistik paket programında yöneticilerin liderlik stillerinin gruplar arasında karşılaştırmasını yapmak için normallik analizi ve homojenlik testi yapıldıktan sonra verilerin normal dağılım göstermemelerinden dolayı bağımsız iki grup karşılaştırmalarında tanımlayıcı istatistik ile birlikte non-parametrik testlerden Mann-Whithney U, çoklu grup karşılaştırmalarında ise Kruskal-Wallis H testi ile istatistiksel anlamlılık tespit edilen çoklu gruplara ikili gruplar halinde Mann-Whithney U testleri yapılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Alt Boyutlarının Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Faktör	Değişken	N	X	ss	Medyan	Z	P
Kişiyeye Dönük Liderlik	Bayan	75	77,72	10,16	80	-3,274	,001**
	Erkek	56	83,25	7,11	83		
İşe Dönük Liderlik	Bayan	75	38,53	4,54	39	-1,907	,057
	Erkek	56	40,59	6,01	40		
Laissez Faire (Serbest Bırakıcı Liderlik)	Bayan	75	14,63	2,2	15	-2,684	,007**
	Erkek	56	15,73	2,43	16		

* p<0,05 ** p<0,01

Tablo 1’de cinsiyetlerine göre yöneticilerinin liderlik stillerinin karşılaştırılmasında kişiyeye dönük liderlik ve laissez faire (serbest bırakıcı liderlik) alt boyutlarında gruplar arasında p<0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmektedir. (p>0.05)

Tablo 2: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Alt Boyutlarının Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Faktör	Değişken	N	X	ss	Medyan	Z	P
Kişiyeye Dönük Liderlik	Evli	77	80,95	8	82	-1,002	,317
	Bekar	54	78,85	11,12	80		
İşe Dönük Liderlik	Evli	77	39,29	5,47	38	-,501	,616
	Bekar	54	39,59	5,09	40		
Laissez Faire (Serbest Bırakıcı Liderlik)	Evli	77	15,42	2,5	16	-2,270	,023*
	Bekar	54	14,69	2,07	14,5		

* p<0,05 ** p<0,01

Tablo 2’de medeni durumlarına göre yöneticilerinin liderlik stilleri karşılaştırılmasında gruplar arasında hiçbir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. (p>0.05)

Tablo 3: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Alt Boyutlarının Kruskal-Wallis Testi İle Karşılaştırılması

Faktör	Değişken	N	X	ss	Chi-Square	P	Fark Olan Gruplar
Kişiyeye Dönük Liderlik	20-29 yaş	72	78,83	9,91	8,262	,016*	1-3** 2-3*
	30-39 yaş	34	79,59	9,23			
	40 yaş ve üstü	25	84,36	7,04			
İşeye Dönük Liderlik	20-29 yaş	72	39,04	4,38	,699	,705	
	30-39 yaş	34	39,5	5,97			
	40 yaş ve üstü	25	40,36	6,7			
Laissez Faire (Serbest Bırakıcı Liderlik)	20-29 yaş	72	14,83	2,2	5,974	,050*	1-3** 2-3*
	30-39 yaş	34	15	1,98			
	40 yaş ve üstü	25	16	3,04			

* p<0,05 ** p<0,01

Tablo 3'te yaşlarına göre yöneticilerinin liderlik stillerinin karşılaştırılmasında kişiyeye dönük liderlik ve laissez faire (serbest bırakıcı liderlik) alt boyutlarında gruplar arasında p<0,01 ve p<0,05 düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, işeye dönük liderlik alt boyutunun gruplar arasında karşılaştırılmasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. (p>0.05)

Tablo 4: Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Alt Boyutlarının Kruskal-Wallis H Testi İle Karşılaştırılması

Faktör	Değişken	N	X	ss	Chi-Square	P	Fark Olan Gruplar
Kişiyeye Dönük Liderlik	2 Yıllık Eğitim Enstitüsü	14	85,57	5,98	9,812	,020*	1-2** 1-3* 1-4*
	Yüksekokul	21	76,09	9,02			
	Fakülte	90	80,44	9,48			
	Lisansüstü	6	75,83	10,82			
İşeye Dönük Liderlik	2 Yıllık Eğitim Enstitüsü	14	39,64	5,57	1,279	,734	
	Yüksekokul	21	39,05	6,26			
	Fakülte	90	39,62	4,9			
	Lisansüstü	6	37	7,54			
Laissez Faire (Serbest Bırakıcı Liderlik)	2 Yıllık Eğitim Enstitüsü	14	16,36	2,87	7,249	,064	
	Yüksekokul	21	14,24	1,95			
	Fakülte	90	15,1	2,22			
	Lisansüstü	6	15,17	3,49			

* p<0,05 ** p<0,01

Tablo 4'te eğitim durumlarına göre yöneticilerinin liderlik stillerinin karşılaştırılmasında kişiyeye dönük liderlik alt boyutunda gruplar arasında p<0,01 ve p<0,05 düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, işeye dönük liderlik ve laissez faire (serbest bırakıcı liderlik) alt boyutlarında ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. (p>0.05)

TARTIŞMA VE SONUÇ

Yaptığımız çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yöneticilerinin liderlik stillerinin karşılaştırılmasında kişiyeye dönük liderlik ve laissez faire (serbest bırakıcı liderlik) alt boyutlarında gruplar arasında p<0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark görülürken işeye dönük liderlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark

olmadığı görülmektedir (Tablo 1). Bu bulgu, personelin ya da yöneticilerin cinsiyetlerindeki farklılığın düşüncelerine de yansıdığına bir kanıt olabilir. Bizim çalışmamızın aksine Cemaloğlu (2007) yaptığı çalışmada öğretmenlerin okul yöneticilerinin Laissez Faire (Serbest Bırakıcı) liderlik özellikleri hakkındaki görüşlerinin cinsiyetlerine göre farklı olmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Yavuz ve Tokmak (2009)'da yaptıkları çalışmada etkileşimci liderlik davranışının bileşenlerinden serbest bırakıcı liderlik davranışı ile cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürdeki bulguların aksine bu sonuca ulaşmış olmamızda bu kurumların farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Özel eğitim kurumlarının diğer eğitim kurumlarından daha güç koşullarda hizmet verdikleri gerçeğini göz önünde bulundurursak cinsiyet faktörünün liderlere bakış açısından önemli bir faktör olduğu düşündürmektedir. Ayrıca erkek yöneticilerin bayan yöneticilere göre anlamlı şekilde anlayış gösteren lideliğe sahip olduğu sonucunu bulan çalışmalar da mevcuttur (Çemberci, 2003; Yakut, 2006). Bu çalışmaların sonuçları da örgüt içinde cinsiyet faktörünün önemini vurgulamaktadır.

Yine bu çalışma öğretmenlerin medeni durumlarına göre yöneticilerinin liderlik stillerinin karşılaştırılmasında laissez faire (serbest bırakıcı liderlik) alt boyutunda gruplar arasında $p<0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark görülürken kişiye dönük liderlik ve işe dönük liderlik alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir (Tablo 2). Cemaloğlu (2007) yaptığı çalışmada öğretmenlerin okul yöneticilerinin Laissez Faire (Serbest Bırakıcı) liderlik özellikleri hakkındaki görüşlerinin medeni durumlarına göre farklı olmadığını tespit etmiştir. Yavuz ve Tokmak (2009)'da yaptıkları çalışmada etkileşimci liderlik davranışının bileşenlerinden serbest bırakıcı liderlik davranışı ile medeni durum değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde mevcut sonuçlardan farklı olarak bu sonuçlara ulaşmamızda cinsiyet faktöründe olduğu gibi medeni durumunda etkili faktör olmasından kaynaklanmış olabilir. Ayrıca evli liderlerin bekar liderlerden daha anlayışlı olduğu bulunmuştur (Yakut,2006). Bu durum evliliğin örgüt yönetimi açısından önemini vurgulamakla beraber çalışmamızı desteklediği söylenebilir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre yöneticilerinin liderlik stillerinin karşılaştırılmasında kişiye dönük liderlik alt boyutunda gruplar arasında $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ve bu farklılığın 20-29 yaş ile 40 yaş ve üstü ($p<0,01$) ve 30-39 yaş ile 40 yaş ve üstü ($p<0,05$) gruplarının karşılaştırılmasından kaynaklandığı, işe dönük liderlik alt boyutunun gruplar arasında karşılaştırılmasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı, laissez faire (serbest bırakıcı liderlik) alt boyutunda ise gruplar arasında $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ve bu farklılığın 20-29 yaş ile 40 yaş ve üstü ($p<0,01$) ve 30-39 yaş ile 40 yaş ve üstü ($p<0,05$) gruplarının karşılaştırılmasından kaynaklandığı görülmektedir (Tablo 3). Bizim bulgularımızın aksine Cemaloğlu (2007) yaptığı çalışmada öğretmenlerin okul yöneticilerinin Laissez Faire (Serbest Bırakıcı) liderlik özellikleri hakkındaki görüşlerinin yaşlarına göre farklı olmadığını tespit etmiştir. Yavuz ve Tokmak (2009)'da yaptıkları çalışmada etkileşimci liderlik davranışının bileşenlerinden serbest bırakıcı liderlik davranışı ile yaş değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bizim çalışmamız yöneticilerin özellikle ileri yaştaki öğretmenlere karşı daha serbest ve kişiye dönük davranışlar sergilediğini ortaya koymuştur. Özel eğitim kurumlarında görev yapan personelin diğer eğitim kurumlarındaki personellerden daha fazla yıprandıklarını ve bu durumun yöneticileri tarafından fark edildiğini düşündürmektedir.

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre yöneticilerinin liderlik stillerinin karşılaştırılmasında kişiye dönük liderlik alt boyutunda gruplar arasında $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Bu farklılığın 2 yıllık eğitim enstitüsü ile yüksekokul ($p<0,01$), 2 yıllık eğitim enstitüsü ile fakülte ($p<0,05$) ve 2 yıllık eğitim enstitüsü ile lisansüstü ($p<0,05$) gruplarının karşılaştırılmasından kaynaklandığı görülmektedir (Tablo 4). Çalışmamız bulgusuna paralel olarak Cemaloğlu (2007) yaptığı çalışmada öğretmenlerin okul yöneticilerinin Laissez Faire (Serbest Bırakıcı) liderlik özellikleri hakkındaki görüşlerinin eğitim düzeylerine göre farklı olmadığını tespit etmiştir. Eğitim düzeyinin düşük olduğu durumlarda öğretmenler Kişiyeye Dönük Liderlik tercihinin yükseldiği, eğitim seviyesinin yükseldiği durumlarda Serbest Bırakıcı ve İşe Dönük Liderlik isteminin arttığı gözlemlenmiştir.

ÖNERİLER

1. Eğitim yöneticilerimizin Serbest Bırakıcı ve gerektiği durumlarda da İşe Dönük liderlik davranışlarını güçlendirmelerini sağlayacak tedbirlerin alınması gerektiği,
2. Milli Eğitim Bakanlığı kendi bünyesinde kendi yöneticilerinin yetiştirilmesi için bir birim kurması, bu birimde adaylara olumlu kişilik özellikleri kazandıracak ve geliştirecek dersler, etkinlikler bulunması,
3. Diğer birçok eğitim kurumunda yapıldığı gibi özel eğitim kurumlarında da benzer çalışmalara ağırlık verilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Allix, M.N. (2000). Transformational Leadership, Democratic or Despotic ?. Educational Management & Administration, 28.1.

Bass, B.M., Avolio, B. (1995). MLQ-Multifactor Leadership Questionnaire, Mind Garden, Palo Alto, California 94306.

Başaran, İE. (2000). Eğitim Yönetimi, Umut Yayım Dağıtım, Ankara s:29

Bursalıoğlu,Z (2000), Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, 11. Baskı, Pegem Yayınevi, Ankara, S:5
Celep, C.(2004). Dönüşümsel liderlik. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çelik, V. (2003). Eğitimsel liderlik. 3. Baskı. Ankara: PegemA Yayınları.

Cemaloğlu N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(1): 73-112

Çemberci, Y. (2003). Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kartal İlçesi Örneği), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s:86-87

Eren, E. (2004) .Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayıncılık, İstanbul, s:431

Gürsel, M. (2003). Okul Yönetimi Kuramsal ve Uygulamalı, Eğitim Kitabevi, Konya,

Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, (4), 16, 443-446.

Masood, S.A., Dani, S.S., Burns, N.D VE Backhouse, C.J. (2006). Transformational leadership and organizational culture: the situational strength perspective. Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part B: Journal of Engineering Manufacture, 220 (6), 941-949.

Özden, Y. (2005). Eğitimde yeni değerler: Eğitimde dönüşüm. Geliştirilmiş 6. Baskı. Ankara: PegemA yayınları.
Sabuncuoğlu Z. Tüz M. (1998). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Alfa Yayınevi.s:174

Sağlam, E. (2008). Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarıyla Kişilik Yapıları Arasındaki İlişki, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İSTANBUL, s: 202-204

Türk Dil Kurumu(TDK) (2004). Türkçe Sözlük, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.,s:1464

Yakut Ö. (2006). Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Küçükçekmece İlçesi Örneği), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi İstanbul, s: 77-78

Yakut, Ö., Çağlar, A. Karadağ, E. (2005). “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Kişilik Özellikleri Ve Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” Ege Eğitim Dergisi 2005 (6) 1: 61-80. İzmir.

Yılmaz, A. Ceylan, ÇB. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi.17(2):277-394.s:2.

Yavuz E. Tokmak C. (2009) İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, International Journal of Economic and Administrative Studies, Year:1 Volume:1 Number:2