

OKUL ÖNCESİ YÖNETİCİLERİNİN YARATICI LİDERLİK ÖZELLİKLERİ İLE OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN MANAGERS' CREATIVE LEADERSHIP AND SCHOOL CLIMATE

Öğretmen Münevver ÖZTÜRK

Gülbahar Hatun Anaokulu/İSTANBUL

Prof. Dr. Rengin ZEMBAT

Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü

Özet

Bu araştırmada, okul iklimi ve yaratıcı liderlik arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmak amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modeline uygun olan araştırmanın evreni 2013-2014 yılında, İstanbul'da görev yapan anaokulu öğretmenleri ve okulöncesi yöneticileri oluşturmaktadır. Örneklemi Küçükçekmece, Sultanbeyli, Kadıköy, Başakşehir, Esenler, Güngören, Kartal, Ataşehir, Maltepe, Avcılar, Kağıthane, Sarıyer, Bahçelievler, Beşiktaş'ta görev yapan 248 anaokulu öğretmeni ve 23 okul öncesi yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada Yaratıcı Liderlik Ölçeği ve Okul İklimi Formu kullanılmıştır. Yaratıcı Liderlik Ölçeği cronbach alfa değeri ,98 ve Okul İklimi Ölçeği cronbach alfa değeri ,85 olarak bulunmuştur. Verilerin analizinde Pearson analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yaratıcı liderlik ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu; yaratıcı liderlik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre, yöneticilerinin yaratıcı liderlik özelliklerini daha olumlu değerlendirmişlerdir. Ön lisans mezunu öğretmenler yöneticilerinin koçluk yapma ve birlikte çalışmaya odaklanma, problem çözme ve eleştirel düşünceye odaklanma özelliklerini lisans mezunu öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirmişlerdir. Görev yılı fazla öğretmenlerin algısı yöneticilerinin yaratıcı olduğu yönünde çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre erkek yöneticilerin daha sınırlayıcı; kadın yöneticilerin daha yönlendirici ve samimi oldukları ortaya çıkmıştır. OİÖ yönlendiricilik alt boyutu incelendiğinde ise lisans mezunu yöneticilerin daha yönlendirici oldukları görülmüştür. Ayrıca kıdem yılı fazla olan öğretmenlerin kurumlarındaki okul iklimini daha olumlu algıladıkları ortaya çıkmıştır. Bu bulgular ışığında anaokullarındaki okul iklimi ve yaratıcı liderlik ilişkisine yönelik yapılabilecekler konusunda önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul İklimi, Yaratıcı Liderlik, Anaokulu, Okul Öncesi

Abstract

The aims of this study is to find out any relationship, if exists, between school climate and creative leadership. The method of this study is Relational Screening Model with universe of directors and teachers working in İstanbul in 2013-2014. The sample of

this research consists of 248 preschool teachers and 23 preschool directors working in the region of Küçükçekmece, Sultanbeyli, Kadıköy, Başakşehir, Esenler, Güngören, Kartal, Ataşehir, Maltepe, Avcılar, Kağıthane, Sarıyer, Bahçelievler, Beşiktaş. Creative Leadership inventory and School Climate Questionnaire were used in this research. The cronbach's alpha was found as ,98 for Creative Leadership Inventory and ,85 for School Climate Questionnaire.. To analyze the data Independent t Test, Pearson was used. In conclusion a meaningful relationship between creative leadership and school climate was found whereas no meaningful relationship between creative leadership and gender was found. Female teachers evaluated their directors' creative leadership features in a more positive manner than male teachers. Compared to undergraduate teachers, teachers with vocational school degree evaluated their directors' coaching skills, focusing on cooperative working, problem solving and critical thinking in a more positive manner. More experienced teachers perceived their directors as creative. According to teachers' perceptions, male directors are more restrictive while female directors are more directive and warm. Directors with undergraduate degree are found more directive when directing sub dimension of School Climate Questionnaire is analyzed. In the light of these findings, suggestions regarding the relationship between school climate in kindergarten and creative leadership are given.

Key Words: School Climate, Creative Leadership, Preschool, Kindergarten

1.GİRİŞ

Çocuğun eğitim hayatı doğduğu andan itibaren başlar. Ailede başlayan eğitim ailenin tercihi göre farklı okul öncesi eğitim kurumlarında devam eder. Okul öncesi eğitim kurumlarında çocukların gelişim düzeyine uygun, plan ve program çerçevesinde çocuğa sunulan eğitim hizmetleri yer alır. Eğitim hizmetlerinin kalitesi, çocuğun ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için, kurumda görev alan öğretmen ve yöneticilerin alanında eğitim almış, mesleğinin gereğini yerine getirebilmeleri oranında artar. Bu nedenle okul öncesi eğitim kurumlarında çalışanların nitelikleri önemlidir.

Milli eğitim sistemimizin ilk basamağını oluşturan okul öncesi eğitim ilkököl çağına gelmemiş çocukların eğitimini kapsar. Bu eğitim isteğe bağlıdır. Okul öncesi eğitim anaokulu ve anasınıflarında verilmektedir. Anasınıfları ilköküllerin veya ilköğretim okullarının bünyesinde, anaokulları ise ayrı bir okul olarak eğitim vermektedirler (Topaloğlu,2009). Milli Eğitim Bakanlığı okulöncesi eğitim kurumlarını bağımsız anaokulları (37-66 ay), ana sınıfları (48-66 ay), uygulama sınıfları (37-66 ay) olarak tanımlamıştır (Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2012)

Etkili okullara yönelik yapılan araştırmalar, okulların mükemmelliğini etkileyen faktörler arasında okul yöneticilerinin kritik öneminin olduğunu göstermektedir (Balcı, 2002, s.12). Bu nedenle yöneticilerden karşılaştıkları problemlerle başa çıkabilmesi ve olabilecekler hakkında önceden fikir yürütebilmesi beklenir. Sorunların kolayca üstesinden geldiği ortamlar huzurlu ve paylaşım dolu olacaktır. Kurumlarda sevgi saygı, hoşgörü ve paylaşımın olması kurumun eğitim kalitesini artıracak, çocuklara olumlu yönde yansıtacaktır. MEB'e bağlı okul öncesi eğitim kurumlarından bağımsız anaokulları, başka herhangi bir okula bağlı olmayıp bağımsız birer okul olmaları nedeniyle aynı bakanlığa bağlı diğer okul öncesi eğitim kurumlarından da yapı olarak farklılıklar göstermektedirler. Bu farklılık, okul müdürlerine, denetmenlere ve öğretmenlere farklı görev ve sorumluluklar yüklemektedir (Balcı ve Büte, 2010). Gelişimin en hızlı, en etkili olduğu okulöncesi dönemde kurumların eğitim kaliteleri çocuklar ve aileleri üzerinde oldukça etkilidir. Çocukları için kurum araştıran aileler okulun fiziksel koşulları, eğitim anlayışı kadar kurumlarda çalışanların iletişim özellikleri, kurumun vizyonunu da dikkate alabilmektedirler. Okul iklimi okul yaşam kalitesi ve okul karakteridir.

Okul iklimi okul yaşamını ve okul normlarını, okul hedeflerini, okul değerlerini, kişilerarası ilişkileri, öğretimi, öğrenme ve liderlik uygulamalarını ve örgütsel yapılarını yansıtmaktadır. Olumlu okul iklimi de öğrencinin öğrenmesini teşvik etmektedir (Cohen, 2006).

Okul yöneticisi mükemmel bir okulun yaratılmasında anahtar kişidir. Okul yöneticilerinin yöneticilik yeteneği sınıf içindeki eğitsel gelişme için kritik önem taşımaktadır ve bir okulun bütün başarısında önemli bir yer tutmaktadır. Birçok şekilde okul yöneticisi, okullardaki en önemli ve etkili bireydir. Çünkü okuldaki öğrenme iklimini, profesyonellik düzeyini, öğretmen bağlılığını, öğrenci başarısını ve öğretmenlerin moralini etkileyen onun liderliğidir (Topaloğlu, 2009).

Cerit (2005) etkili okulların, rastgele ve hiçbir çaba harcanmadan ortaya çıkan bir kurum olmadığını belirtir. Bu durum ona göre daha ziyade bilinçli bir şekilde yapılan etkinliklerin sonucudur ve mimarları da hiç kuşkusuz okulun etkili ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlayan yöneticilerdir. Etkili okullardaki yöneticiler, öğrenme kültürü oluşturan, bunun bütün çalışanlar tarafından paylaşılmasını sağlayan, öğrenmeyi geliştiren ve sürekli öğrenme ortamı yaratan aktörlerdir. Bu nedenle okul iklimini, okulun performans düzeyini ve dolayısıyla da öğretimin kalitesini geliştiren bir rol oynar (Turan, 2006). Bu bağlamda yöneticilerin liderlik özelliklerinin geliştirilmesi önemlidir.

Öztürk (2008), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri ve Okul İklimi Arasındaki İlişkiyi araştırmış ve sonucunda Vizyoner Liderlik ve Karizmatik Liderlik özellikleri ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Oyetunji (2006) ise Liselerde Okul İklimi ve Liderlik Stilleri Arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Farklı olarak liselere yönelik yapılan bu çalışmada farklı liderlik stillerinin okul iklimi üzerinde farklı etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Balyer (2013) ise okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin okul iklimine etkisini araştırmış ve araştırma sonucunda yöneticilerin yönetsel davranışlarının okul iklimi üzerinde olumlu etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Aykanat (2010) karizmatik liderlik ve okul kültürü arasındaki ilişkiyi incelenmiş, örgüt kültürü ve karizmatik liderlik özellikleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Jung ve diğ. (2003) tarafından yapılan bir çalışmada dönüşümcü liderliğin yeniliği destekleyici okul iklimi üzerinde pozitif anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Topaloğlu (2009) okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan okul yöneticilerinin örgütsel amaçları gerçekleştirmedeki yeterliliklerine ilişkin okul yöneticileri ve okul öncesi öğretmenlerinin algıları arasında fark olup olmadığı araştırmış ve öğretmen algıları ile yöneticilerin algıları arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan alan yazın taramasında yaratıcılık üzerine çok sayıda araştırma olduğu; yaratıcı liderlik konusunda ise az sayıda araştırma olduğu görülmüştür. Bu nedenle okul öncesi yöneticilerinin yaratıcı liderlik özelliklerini, bu kurumların okul iklimini belirlemek ; yaratıcı liderlik özellikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemek planlanmış ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu bağlamda yapılan araştırmanın problemini, okulöncesi yöneticilerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır.

1.1. Amaç

Okul öncesi yöneticilerinin yaratıcı liderlik özelliklerinin ve bu kurumlardaki okul ikliminin incelendiği bu çalışmada aşağıdaki soruya yanıt aranacaktır:

1) Okul öncesi eğitim kurumlarındaki yöneticilerin yaratıcı liderlik özellikleri ve okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeline, örnekleme, veri toplama aracına, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine değinilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma okulöncesi yöneticilerin yaratıcı liderlik özellikleri ve bu kurumlardaki okul iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen ilişkisel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. Karasar'a (2009, s.81) göre "İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlamaktadır." Buna göre, bu araştırmada kuramsal olarak ilgili görünen değişkenler arasındaki ilişkiler ve düzeyleri ile çeşitli değişkenler açısından ölçek puanlarının farklılıkları incelenmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2013-2014 yılında, İstanbul'da görev yapan okul öncesi yöneticileri ve okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, derinlemesine araştırma yapabilmek için İstanbul'da Anadolu ve Avrupa yakasında bulunan anaokulları tespit edilmiş ve bu okullarda görev yapan öğretmen sayıları belirlenmiştir. Küçükçekmece, Sultanbeyli, Kadıköy, Başakşehir, Esenler, Güngören, Kartal, Ataşehir, Maltepe, Avcılar, Kağıthane, Eyüp, Bahçelievler, Beşiktaş ilçeleri öğretmen sayısının fazla olması nedeniyle araştırmacı tarafından seçilmiştir. Araştırma örnekleme amaçlı örnekleme yöntemine uygun olarak belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme derinlemesine araştırma yapabilmek amacıyla çalışmanın amacı bağlamında bilgi açısından zengin durumların seçilmesidir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

Tablo 1. Örneklem Grubunu Oluşturan Yöneticilerin Cinsiyet Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Kadın	11	47,8	47,8	47,8
Erkek	12	52,2	52,2	100,0
Toplam	23	100,0	100,0	

Tablo 1' de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin 11'i (%47.8) kadın, 12'si (%52.2) erkektir.

Tablo 2. Örneklem Grubunu Oluşturan Yöneticilerin Çalıştıkları İlçeler İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

İlçeler	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Küçükçekmece	2	8,7	8,7	8,7
Sultanbeyli	2	8,7	8,7	17,4
Kadıköy	2	8,7	8,7	26,1
Başakşehir	2	8,7	8,7	34,8
Esenler	1	4,3	4,3	39,1
Güngören	1	4,3	4,3	43,5
Kartal	1	4,3	4,3	47,8
Ataşehir	2	8,7	8,7	56,5
Maltepe	2	8,7	8,7	65,2
Avcılar	1	4,3	4,3	69,6
Kağıthane	1	4,3	4,3	73,9
Eyüp	2	8,7	8,7	82,6
Bahçelievler	2	8,7	8,7	91,3

Beşiktaş	2	8,7	8,7	100,0
Toplam	23	100,0	100,0	

Tablo 2’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin %8.7’er (2 kişi) tanesi Küçükçekmece, Sultanbeyli, Kadıköy, Başakşehir, Ataşehir, Maltepe, Eyüp, Bahçelievler, Beşiktaş ilçelerinde görev yapan yöneticilerdir. %4.3’er tanesi (1 kişi) ise Esenler, Güngören, Kartal, Avcılar, Kağıthane ilçelerinde görev yapmaktadır.

Tablo 3. Örneklem Grubunu Oluşturan Yöneticilerin Eğitim Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Yüksek lisans	9	39,1	39,1	39,1
Lisans	14	60,9	60,9	100,0
Toplam	23	100,0	100,0	

Tablo 3’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin 9’u (%39.1) yüksek lisans, 14’ü (%60.9) lisans mezunudur.

Tablo 4. Örneklem Grubunu Oluşturan Yöneticilerin Kıdem Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
6-10	2	8,7	8,7	8,7
11-15	11	47,8	47,8	56,5
16-20	8	34,8	34,8	91,3
21 ve üstü	2	8,7	8,7	100,0
Toplam	23	100,0	100,0	

Tablo 4’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin 2’si (%8.7) 6-10 yıl, 11’i (%47.8) 11-15 yıl, 8’i (%34.8) 16-20 yıl, 2’si (%8.7) 21 yıl ve üstü kıdem yılına sahiptir.

Tablo 5. Örneklem Grubunu Oluşturan Yöneticilerin Görev Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
1-5	14	60,9	60,9	60,9
6-10	9	39,1	39,1	100,0
Toplam	23	100,0	100,0	

Tablo 10’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin 14’ü (%60.9) 1-5 yıl, 9’u (%39.1) 6-10 yıldır buldukları kurumda görev yapmaktadır.

Tablo 6. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Cinsiyet Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Kadın	197	78,8	79,4	79,4
Erkek	51	20,4	20,6	100,0
Toplam	248	99,2	100,0	

Tablo 6’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 197’si (%78.8) kadın, 51’i (%20.4) erkektir.

Tablo 7.Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Çalıştıkları İlçeler İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

İlçeler	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Küçükçekmece	98	39,2	39,5	39,5
Sultanbeyli	16	6,4	6,5	46,0
Kadıköy	24	9,6	9,7	55,6
Başakşehir	12	4,8	4,8	60,5
Esenler	4	1,6	1,6	62,1
Güngören	9	3,6	3,6	65,7
Kartal	8	3,2	3,2	69,0
Ataşehir	22	8,8	8,9	77,8
Maltepe	12	4,8	4,8	82,7
Avcılar	8	3,2	3,2	85,9
Kağıthane	12	4,8	4,8	90,7
Eyüp	6	2,4	2,4	93,1
Bahçelievler	9	3,6	3,6	96,8
Beşiktaş	8	3,2	3,2	100,0
Toplam	248	99,2	100,0	

Tablo 7'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin %39.2'si Küçükçekmece, %9.6'sı'ü Kadıköy, %6.4'ü Sultanbeyli, %4.8'i Başakşehir, %1.6'sı Esenler, %3.6'sı Güngören, %3.2'si Kartal, %8.8'i Ataşehir, %4.8'i Maltepe, %3.2'si Avcılar, %4.8'i Kağıthane, %2.4'ü Eyüp, %3.6'sı Bahçelievler, %3.2'si Beşiktaş 'ta görev yapmaktadır.

Tablo 8. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Eğitim Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Yüksek lisans	26	10,4	10,5	10,5
Lisans	182	72,8	73,4	83,9
Ön lisans	40	16,0	16,1	100,0
Toplam	248	99,2	100,0	

Tablo 8'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 26'sı (%10.4) yüksek lisans, 182'si (%71.8) lisans, 40'ı (%16) ise ön lisans mezunudur.

Tablo 9.Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Kıdem Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
1-5	126	50,4	50,8	50,8
6-10	86	34,4	34,7	85,5
11-15	34	13,6	13,7	99,2
21 ve üstü	2	,8	,8	100,0
Toplam	248	99,2	100,0	

Tablo 9'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 126'sı (%50.4) 1-5 yıl, 86'sı (%34.4) 6-10 yıl, 34'ü (%13.6) 11-15 yıl, 2'si (%0.8) 21 yıl ve üstü kıdem yılına sahiptir.

Tablo10. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Görev Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
1-5	218	87,2	87,9	87,9
6-10	30	12,0	12,1	100,0
Toplam	248	99,2	100,0	

Tablo 10'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 218'i (%87.2) 1-5 yıl, 30'u (%12) 6-10 yıldır buldukları kurumda görev yapmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu öğretmenlerin ve yöneticilerin demografik bilgilerini içermektedir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin demografik bilgileri olarak; göreviniz, cinsiyet, yöneticinizin cinsiyeti (öğretmen iseniz doldurunuz), eğitim durumu, kıdem ve kurumdaki görev yılı olmak üzere toplam 6 maddeden oluşmaktadır.

Araştırmada yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerine göre okul iklimini belirlemek için "Örgütsel İklimi Tanımlama Anketi-İlkokullar İçin Gözden Geçirilmiş Versiyon" (OCDQ-RE) kullanılmıştır. Anket Hasan Kavgacı (2010) tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Faktör analizi sonucunda anketin 4 boyutlu bir yapıya sahip olduğu ortaya çıkmıştır: Samimilik (toplam 8 madde, yönlendiricilik (toplam 5 madde), sınırlayıcılık (toplam 4 madde), destekleyicilik (toplam 8 madde).Tüm anket için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .85'dir. Ön uygulama sonucunda 25 madde ve 4 alt boyuttan oluşan 4'lü Likert tipi (Hiçbir zaman, Bazen, Sık sık, Her zaman) Okul İklimi Anketi ortaya çıkmıştır.

Yöneticilerin yaratıcı liderlik özelliklerini belirlemek için ise Banu Dikmen Ada (2012) tarafından geliştirilen Yaratıcı Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Toplam ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının .986 olduğu bulgulanmıştır. Yaratıcı Liderlik Ölçeği alt boyutlarını değişim ve dönüşüme odaklama (toplam 43 madde), koçluk yapma ve Birlikte çalışmaya odaklanma (toplam 19 madde), problem çözme ve eleştirel düşünmeye odaklanma (toplam 25 madde), mesleki ve kişisel gelişime odaklanma (toplam 20 madde) oluşturmaktadır. 4'lü likert tipi (Her zaman, Genellikle, Bazen, Hiçbir zaman) Yaratıcı Liderlik Ölçeği toplam madde sayısı ise 107 maddedir.

2.4. Verilerin Toplanması

2013-2014 eğitim-öğretim yılında, İstanbul'da bulunan bağımsız anaokulları tespit edilmiş ve bu okullarda görev yapan öğretmen sayıları dikkate alınarak örneklem alma yoluna gidilmiştir. Uygulama yaklaşık 1 ay sürmüştür. İlişkisel tarama modelinde yapılan bu araştırmada öğretmenler ve yöneticiler, yöneticilerin yaratıcı liderlik özelliklerini belirlemek için Yaratıcı Liderlik Ölçeğini; okulun genel atmosferini değerlendirmek amacıyla ise Okul İklimi Ölçeğini cevaplandırmışlardır. Veriler toplandıktan sonra ölçek ve anket sorularının, açıklamalara uygun yanıtlanıp yanıtlanmadığı kontrol edilmiştir. Bu kontrol sonucunda 248 öğretmen ve 23 yöneticiye ilişkin ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 15.0 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma verilerinin analizi frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine dayalı olarak yapılmıştır. Her bir madde için verilen puanlara ilişkin aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma (s.s.) değerleri hesaplanmış, yüzde ve frekans değerlerine yer verilmiştir ve anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Yaratıcı liderlik ve okul iklimi ölçeklerinden elde edilen verilere göre aralarındaki ilişki Pearson analiz tekniği kullanılarak bulunmuştur.

3.BULGULAR

Bu bölümde araştırmada yer alan problemin çözümü için toplanan istatistiksel verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular a yer verilmiştir.

Tablo 11. Yaratıcı Liderlik Ölçeği Puanları Okul İklimi Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki

Ölçekler	N	r	P
YLÖ	271	,697	,000
OİÖ			

Tablo 11’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmen ve yöneticilerin yaratıcı liderlik ölçeğinden aldıkları puanlarla okul iklimi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacı ile yapılan pearson analizi sonucunda puanlar arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ($r=,582$; $p<,001$).

Tablo 12. YLÖ Alt Boyut Puanları ile OİÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler

		Destekleyicilik	Sınırlayıcılık	Yönlendiricilik	Samimilik	OİÖ Toplam
Değişime Odaklanma	r	,738	,091	,555	,502	,721
	p	,000	,136	,000	,000	,000
	n	271	271	271	271	271
Koçluk Yapma ve Birlikte Çalışmaya Odaklanma	r	,721	,088	,507	,414	,662
	p	,000	,150	,000	,000	,000
	n	271	271	271	271	271
Problem Çözme ve Eleştirel Düşünceye Odaklanma	r	,804	-,009	,443	,436	,664
	p	,000	,883	,000	,000	,000
	n	271	271	271	271	271
Mesleki ve Kişisel Gelişime Odaklanma	r	,740	-,029	,377	,317	,563
	p	,000	,640	,000	,000	,000
	n	,738	,091	,555	,502	271
YLÖ Toplam	r	,787	,045	,507	,454	,697
	p	,000	,461	,000	,000	,000
	n	271	271	271	271	271

Tablo 12’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan yönetici ve öğretmenlerin yaratıcı liderlik ölçeği değişim ve dönüşüme odaklanma alt boyut puanı ile okul iklimi ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacı ile pearson analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda OİÖ sınırlayıcılık alt boyutu ile YLÖ alt boyutları arasında ilişki olmadığı ($P>,50$), diğer tüm alt gruplar arasında ($p<,001$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın bulguları incelendiğinde yaratıcı liderlik ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Turan ve Ebiçlioğlu (2002) İlköğretim Okullarında Okul Müdürlerinin Liderlik Özelliklerini incelemiştir. Araştırmanın bulguları, farklı cinsiyetteki okul

yöneticilerinin liderlik davranışları açısından aralarında anlamlı farklılıklar olmadığını göstermiştir. Araştırma bulgusu Turan ve Ebiçoğlu'nun bulgusu ile paralellik göstermektedir. Bosiok ve Sebia (2013) ise yaptıkları çalışmada liderlik stilleri ve yaratıcılık üzerinde cinsiyetin herhangi bir etkisi olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca Turan ve Ebiçoğlu (2002) yaptığı çalışmada kadın yöneticilerin güçlü iletişim; erkek yöneticilerin vizyon sahibi olmaları konusunda desteklendiği ve olumlu değerlendirildiği belirtilmiştir. Yapılan çalışma için de bu durum genellenebilir. Diğer çalışmalardan elde edilen verilerin ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden toplanması, kurum yapısının ve okul işleyişinin farklı olabileceğinden sonuçların benzer çıkmamış olabileceği düşünülebilir.

Yaratıcı liderlik özelliklerinin eğitim durumuna göre farklılaştığı ve bu farklılığın yüksek lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir. Liderlik özellikleri öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre, yöneticilerinin yaratıcı liderlik özelliklerini daha olumlu değerlendirmişlerdir. Öğretmenlerin kıdem yılı ile yöneticilerinin yaratıcı liderlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Taş ve diğ. (2009) yaptığı çalışmada yöneticilerin liderlik özellikleri ile öğretmenlerin kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu araştırma bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Veriler incelendiğinde okul iklimi ile yöneticilerin cinsiyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. OİÖ sınırlayıcılık alt boyutundan erkek yöneticilerin daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Kadın yöneticilerin ise daha yönlendirici ve samimi oldukları ortaya çıkmıştır. OİÖ den elde edilen puanlar ile yöneticilerin eğitim durumları ve kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; OİÖ yönlendiricilik alt boyutu incelendiğinde lisans mezunu yöneticilerin, yaratıcılık özelliklerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Kavgacı (2010) İlköğretimde Örgütsel İklim ve Okul-aile İlişkilerini incelemiş, okul iklimine yönelik öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetlerinin okullarının örgütsel ikliminin sadece destekleyicilik boyutunda anlamlı bir farklılığa yol açtığını vurgulamıştır. Bunun nedeni araştırmacı tarafından erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere nazaran okullarının iklimlerini daha destekleyici bulmaları şeklinde açıklanmıştır. Bunun yöneticinin cinsiyeti ile ilgili bir konu olduğu düşünülmektedir.

Okul iklimi ile öğretmenlerin sahip olduğu kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Buckingham (2006) da yaptığı çalışmada kıdem yılının öğretmenlerin okulların iklimine ilişkin görüşlerini anlamlı bir şekilde etkilemediğini ifade etmiştir. Bu araştırma bulgusu ile paralellik gösteren bir sonuç ortaya koymuştur. Baykal (2007) yaptığı araştırma sonucunda kıdem yılının okul ikliminin "sınırlayıcılık" boyutu dışında diğer tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık oluşturduğunu ifade etmiştir.

Araştırma sonucunda yaratıcı liderlik ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan OİÖ sınırlayıcılık alt boyutu ile YLÖ alt boyutları arasında ilişki olmadığı ($P>.50$), diğer tüm alt gruplar arasında ($p<.001$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırmanın beşinci amacına ilişkin yapılan analiz sonucunda yaratıcı liderlik ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Şentürk (2010) yaptığı çalışmada da okul müdürlerinin liderlik davranışları ile okulun iklim boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Zembat, Sönmez, Tuğluk ve Doğan (2010) tarafından yapılan çalışmada anaokullarının etkililiği ve okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin bağımsız anaokullarında ve ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin görüşleri alınarak belirlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre yöneticiler tarafından sahip olunan yüksek liderlik becerilerinin okulların etkililiği ile anlamlı bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir.

Harris (2009), *Yaratıcı Liderlik, Gelecekteki Liderler* adlı çalışmasında yaratıcılık üzerinde birçok açıklama yapmıştır. Bu çalışmada yaratıcı liderlere sahip kurumların olumlu yönlerinden bahsedilmiştir. Yaratıcı liderlerin çalışanlar arasındaki kültürel bariyerleri ortadan kaldırdığı ve okul ikliminde ayarlayıcı olduğunu belirtilmiştir. Kurumun gelişmesinden önce yaratıcı liderlerin önce bireysel gelişime önem verdikleri vurgulanmıştır. Şentürk (2010) tarafından yapılan, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi üzerine etkisinin incelendiği çalışmada okul müdürlerinin liderlik davranışlarının ve okul ikliminin çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin en çok dönüşümcü liderlik davranışı sergiledikleri, okul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasında anlamlı ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Gültekin (2012), *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi üzerine etkisini* araştırmıştır. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri en çok dönüşümcü liderlik davranışı sergilediği ortaya çıkmıştır.

Cerit (2009) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin hizmet odaklı liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi incelenmiştir. Düzce’de görev yapan 595 öğretmenden elde edilen verilere göre okul yöneticilerinin hizmet odaklı liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Vural (2008), tarafından yapılan çalışmada ise okul öncesi yöneticilerinin liderlik özelliklerinin empatik beceri düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda yöneticilerin liderlik özelliklerinin empatik beceri düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Wang ve Rode (2010), tarafından yapılan çalışmada dönüşümcü liderlik ve çalışanların liderle özdeşleşmesi, çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu araştırmada çalışan ve yöneticilerden veriler elde edilmiştir. 283 kişiden elde edilen verilerden ortaya çıkan bulgulara göre dönüşümcü liderlik ve çalışanların yaratıcılığı arasında, dönüşümcü liderlik ve yaratıcı ortam arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanında dönüşümcü liderlik, çalışanların lider ile özdeşleşmesi ve yaratıcı ortamın çalışanların yaratıcılığı ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Aykanat (2010) tarafından karizmatik liderlik ve okul kültürü arasındaki ilişki incelenmiş ve yapılan korelasyon analizi ile örgüt kültürü ve karizmatik liderlik özellikleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Balyer (2013) ise okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin okul iklimine etkisini araştırmıştır. Bu çalışma ile, okul müdürlerinin öğrenciler ve öğretmenlerle öğretimsel konularla ilgili konuşma, onlara geribildirimde bulunma ve takdir etme, öğretmenlere model olma, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini teşvik etme, öğretim ve öğrenmeyi vurgulama ve öğretmenler arasında ilişkileri ve işbirliğini destekleme yönündeki davranışlarıyla öğretimin kalitesi üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymuştur. Oyetunji (2006), Bostwana’da bulunan ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin liderlik stilleri ile bu kurumlardaki okul iklimini araştırmıştır. Ortaöğretim kurumlarındaki okul iklimi ve liderlik stilleri arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmada yaratıcı liderlerin okul iklimini hangi boyutlarda nasıl etkilediği ortaya konmuştur. Araştırma sonuçları incelendiğinde genel olarak liderlik stilleri ile okul iklimi arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan bu araştırmada da yaratıcı liderlik ile okul iklimi arasında güçlü bir ilişki olduğu; anaokullarındaki yöneticilerin yaratıcı liderlik özelliklerinin kurumun iklimini etkilediği görülmüştür.

Liderlik stili ne olursa olsun, okul iklimi üzerinde liderin kaçınılmaz bir etkisi vardır. Çalışma sonucu da bu düşüncüyü destekler niteliktedir. Yalnız yaratıcı liderlik ile okul ikliminin sınırlayıcılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

5. ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma soruları çerçevesinde elde edilen bulgular dikkate alınarak, çözüme yönelik öneriler ortaya konmuştur

5.1.Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Araştırma sonucunda yöneticilerin yaratıcı liderlik özelliklerinin orta düzeyde olduğu cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bu konuda yöneticilerin yaratıcı özelliklerini geliştirmek için hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Ayrıca genel olarak bakıldığında kadın yöneticilerin koçluk yapma ve birlikte çalışma puan ortalamalarının diğer alt boyutlardan düşük olduğu görülmektedir. Yöneticilik takım kaptanlığıdır. Öğretmenlere rehber olmaları, öğretmenleri çalışmaya teşvik etmeleri gerekir. Yöneticilere hizmet içi eğitimlerle aktif olma, kurum içinde koçluk yapma gibi konularda eğitimler verilmelidir.

2. Genel olarak mesleki ve kişisel gelişime odaklanma puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı ve genel olarak diğer ortalamalardan daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin kendilerini yenilemeleri gerektiği hizmet içi seminerlerle hatırlatılmalıdır. Anaokullarına okul öncesi alanında uzman liderler görevlendirilmeli, kurumlara yapılacak yönetici atamalarında yeni kriterler düzenlenmelidir. Ayrıca gelişime açık yöneticilerin bu görevlere getirilmesi Milli Eğitim Müdürlüklerince dikkate alınmalıdır.

3. Alanda kadın erkek sayısının dengeli olması okul öncesi eğitimin kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle lisans programlarında daha çok erkek öğrencilerin olması, okul öncesi öğretmenliğinin sadece kadınlara yönelik bir meslek olmadığı erkek öğrencilere aktarılmalıdır. Bu konuda okulların rehber öğretmenlerine ve ailelere büyük görev düşmektedir.

4. Okul öncesi yöneticilerinin iletişim becerilerinin, liderlik ve rehberlik yeterliliklerinin gelişimi desteklenmelidir.

5.2.Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetlerinin genellikle kadın olduğu bu araştırmadan kadın öğretmenlerin kadın yöneticileri daha yaratıcı buldukları ortaya çıkmıştır. Daha objektif bulgular elde edebilmek amacıyla yönetici ve öğretmen sayısında cinsiyetin dengeli dağılımının sağlandığı bir çalışma yapılabilir.

2. İlköğretim okullarına bağlı anasınıfı öğretmenleri, yöneticileri ile de görüşülerek araştırma genişletilebilir.

3. Yapılacak diğer araştırmalarda anaokulları ve anasınıflarında öğretmenlik yapan öğretmenlerin algıları karşılaştırılabilir.

4. Erkek yöneticilerin bulunduğu kurumlarda okul iklimi daha sınırlayıcı değerlendirilmiştir. Bu bulgu çoğunluğu kadın olan öğretmenlerin algılarını yansıtmaktadır. Yapılacak diğer çalışmalarda kadın ve erkek öğretmen sayısının daha dengeli dağıldığı bir örneklem ile çalışılabilir. Yapılacak diğer çalışmalarda yönetici, veli ve tüm çalışanlardan da veriler toplanabilir.

KAYNAKÇA

ADA-DİKMEN, B. (2012). Yaratıcı Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Okul Öncesi Yönetici ve Öğretmenlerinin Yaratıcı Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- AYKANAT, Z. (2010). *Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- BALCI, M. (2002). Etkili Okul, Okul Geliştirme. Kuram, Uygulama ve Araştırma. Ankara: Pegem A yayınları. 3. Baskı
- BALCI, M., BÜTE, A. (2010) Bağımsız Anaokulu Yöneticilerinin Bakış Açısından Okul Yönetimi Süreçlerinin İşleyişi ve Sorunlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Cilt 16, no: 4, ss: 485-509.
- BALYER, A.(2013) Okul Müdürlerinin Öğretimin Kalitesi Üzerindeki Etkileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* . Cilt 19, Sayı 2, ss: 181-214
- BOSIOK, D., SERBIA N. S. (2013). Leadership Styles and Creativity. Online Journal of Applied Knowledge Management A Publication of the International Institute for Applied Knowledge Management Volume 1, Issue2, 2013.
- BUCKHINGHAM, H.A. (2006). A Study of Relationships Between Headmasters'Leadership Behaviors and the Organizational Climate of Independent Schools as Perceived by Teachers. Unpublished Doctoral Dissertation. Southern Connecticut State University, New Haven, CT. Available from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 3229046).
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. ÇAKMAK, E. AKGÜN, Ö. KARADENİZ Ş., DEMİREL, F. 2012, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- CERİT, Y. (2009). The Effects of Servants Leadership Behaviours of School Principals on Teachers' Job Satisfaction. [Electronic version]. *Educational Management Administration & Leadership*, no:5, p.p: 600-623.
- COHEN, J., (2006). "Social, Emotional, Ethical and Academic Education: Creating a Climate for Learning. *Participation in Democracy and Well-Being*. *Harvard Educational Review* .Summer vol. 76, No. 2, p.p: 201-237.
- GÜLTEKİN, C. (2012), Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Okul İklimi Üzerine etkisi: İstanbul ili Anadolu Yakası. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- HARRIS, A. (2009). Management in Education. *Administration Society* (BELMAS). vol:1, p.p: 9-11.
- JUNG, D., CHOW, C., WU, A. (2003). The Rol Of Transformational Leadership in Enchancing Orgazitional Innovation. *The Leadership Quarterly*, no:14 , p.p: 525-544.
- KARASAR, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KAVGACI, H. (2010). İlköğretimde Örgütsel İklim ve Okul-Aile İlişkileri. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Yönetimi ve Denetimi A.B.D. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ŞENTÜRK, C. (2010). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Okul İklimi Üzerine Etkisi: İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- TURAN, S. ve EBİÇLİOĞLU, N. (2002). "Okul Müdürlerinin Liderlik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi", *Eğitim Yönetimi*, no: 31, ss. 444-458.
- Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2012). T. C. Resmi Gazete, Temmuz, no:26360.
- OYETUNJI, C. O.(2006).The Relationship Between Leadership Style and School Climate In Botswana Secondary Schools. Education Management. University of South Africa.

- ÖZTÜRK, E. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- TAŞ, S. İBİCİOĞLU, H., ÖZMEN H.İ. ve (2009), Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 14 Sayı 2, ss.1-23.
- TOPALOĞLU, A.(2009). Okul Öncesi Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Amaçları Gerçekleştirmedeki Yeterlikleri. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi.
- TURAN, S. (2006). Eğitim Liderliği, Okul Yönetimlerini Geliştirme Programı Ders Notları. Ankara: MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü.
- VURAL, Ö. (2008). Okul Öncesi Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ve Empatik Becerilerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- WANG, P. and RODE, C.J. (2010). Transformational Leadership and Follower Creativity: The Moderating Effects of Identification With Leader and Organizational Climate. [Electronic version]. *Human Relations*, no:8, p.p: 1105-1128.
- ZEMBAT, R. KOÇYİĞİT, S. TUĞLUK, M. N and DOĞAN, H. (2010). The Relationship Between the Effectiveness of Preschools and Leadership Styles of School Managers. [Electronic version]. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, no:2 p.p: 2269-2276.