



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 14.03.2022
Published /Yayınlanma 31.05.2022
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: Polat, R., Eskin, R., Bekmez, R., Bozkuş, K. & Güzeler, E. (2022). Eğitimde kültürel liderlik ile ilgili yapılan tez çalışmalarının içerik analizi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(83), 1096-1105.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3095>

Refik POLAT
<https://orcid.org/0000-0002-5098-8446>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Recep ESKİN
<https://orcid.org/0000-0002-7053-0352>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Ramazan BEKMEZ
<https://orcid.org/0000-0002-6884-3923>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Kadri BOZKUŞ
<https://orcid.org/0000-0002-4488-734X>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Edip GÜZELER
<https://orcid.org/0000-0002-4272-9006>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

EĞİTİMDE KÜLTÜREL LİDERLİK İLE İLGİLİ YAPILAN TEZ ÇALIŞMALARININ İÇERİK ANALİZİ

CONTENT ANALYSIS OF THESIS STUDIES ON CULTURAL LEADERSHIP IN EDUCATION

ÖZET

Yapılan bu çalışma eğitim yönetiminde kültürel liderlik ile ilgili doktora ve yüksek lisans düzeyinde yapılan tez çalışmalarının içerik analizini içermektedir. Bu çalışmanın amacı, eğitim yönetimi alanında liderlik türlerinden kültürel liderlik ile ilgili yapılan doktora ve yüksek lisans tez çalışmalarının anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise ve dersane düzeyinde yönetici ve öğretmenlere yönelik yapılan anket ve ölçeklerin kimlere hangi şartlarda uygulandığı ve nasıl sonuç verdiği ile ilgili içerik analizinden ibarettir. Araştırma betimsel tarama modellerinden nitel veri modelinde yapılmıştır. Araştırmaya ait veriler, araştırmacı tarafından 19 tez çalışmasının farklı yıllarda farklı üniversitelerde farklı okul türlerinde ve farklı sayıda anketin-ölçeklerin uygulandığı çalışmaların detaylı bir veri analizi ile toparlanmıştır. Araştırmada ağırlıklı olarak ortaöğretim okullarındaki ve ilkokullardaki öğretmen ve yöneticilere yönelik yapıldığı daha çok içerik analizi betimsel olarak değerlendirilmiş, tez çalışmalarının Türkçe yazıldığı ve ağırlıklı olarak yüksek lisans düzeyindeki tezlerden oluştuğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, kültürel liderlik, okul yöneticiliği, örgütsel kültür, iş doyum.

ABSTRACT

This study includes the content analysis of the doctoral and master's thesis studies on Cultural Leadership in Educational Administration. The aim of this study is to analyze the content analysis of the doctorate and master's thesis studies on Cultural Leadership, one of the leadership types in the field of Educational Administration, about who, under what conditions, and how the questionnaires and scales applied to administrators and teachers at the level of kindergarten, primary school, secondary school, high school, and private teaching institution. consists of. The research was carried out in the qualitative data model, one of the descriptive survey models. The data of the research were collected by the researcher through a detailed data analysis of 19 thesis studies in different years in different universities in different school types and in which different numbers of questionnaires-scales were applied. In the research, it can be said that the content analysis, which was carried out mainly for teachers and administrators in secondary schools and primary schools, was evaluated descriptively, and it can be said that the thesis studies were written in Turkish and mainly consisted of theses at the Master's level. Secondary and primary schools are evaluated descriptively, thesis studies are written in Turkish and mainly consist of master degree thesis.

Keywords: Educational Administration, cultural leadership, school administration, organizational culture, job satisfaction.

1. GİRİŞ

Son yıllarda dünyamızda sosyal, siyasal, ekonomik, kültürel ve doğal afet diye adlandırabileceğimiz o kadar çok değişim yaşanmakta ki bunlarda sürekli ve etkili bir şekilde yaşamımıza etki etmekte, bunlara ayak uydurabilmek ve sorun oluşturdukları andan itibaren müdahale edebilmek sağlam bir organizasyon gerektirmektedir (Şahban, 2011). Devletler ve sistemler diye ifade edebileceğimiz tüm örgütsel yapılarda bu değişim ve dönüşümü yakından takip edebilmeli ve kendilerini yenileyebilmelidirler. Okullar tüm ülkelerde ve toplumlarda olduğu gibi bilgi akışının gerçekleştiği, üretildiği ve toplumların geleceğinin bina edildiği en yaygın ve sistemli örgütsel yapılardır (Bozkurt,2015). Ülkemizde ve dünyada bu denli hızlı ve etkili değişim-dönüşümün yaşandığı bu süreçte okulların ve eğitim sistemlerinin alt yapısının buna müsait olması gerekmektedir. Aksi takdirde süreç içerisinde etkili bir rol oynaması beklenemez. Bu denli hızlı değişim ve dönüşüme ayak uydurabilecek okul yöneticilerinin mevcudiyeti ve kültürel alt yapısının olması gerekmektedir. Tamda bu noktadan baktığımızda okul yöneticileri özelde de okul müdürü öğretmen, öğrenci ve çevresini motive edici harekete geçirebilme yetisinin olması, sağlıklı ve güvenli bir öğrenme ortamı oluşturabilmesi tamamen o okul müdürünün kültürel alt yapısına ve kültürel liderlik özelliğine bağlıdır.

Okul yöneticisinin başarı göstergesi; okuldaki tüm insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmasıdır. Okul yöneticisinin bu görevi başarı ile yerine getirebilmesi, okulu bir roller sistemi olarak görmesine, davranışlarını her zaman ilişkili olduğu öğretmenler ve diğer personelin rol ve beklentilerini de göz önünde tutarak ayarlamasına bağlıdır (Bursalıoğlu, 2012). Bu yüzden başarılı bir okul yönetimi için okul yöneticisinin sahip olduğu liderlik rolleri ve özellikleri büyük önem taşımaktadır.

Okul yöneticisinin kültürel liderlik düzeyi okullardaki işbirliğini kolaylaştırmada (Çek,2011), açık okul kültürleri geliştirmede, grup bağlılığını teşvik etmede, öğrenci başarısında (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001) ve okul kalitesini artırmada (Çelik,2002) çok önemli etkiye sahiptir. Dolayısı ile alan yazından da anlaşılacağı üzere okul yöneticisinin kültürel liderlik düzeyi okul çalışanlarının okula güvenini, okul başarısı ve verimliliğini etkilemektedir.

1980'li yıllarda yönetim alanında kültürel paradigmanın önem kazanması, örgütsel kültür konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır (Derin,2014). Örgütsel kültür kuramının gelişmesiyle birlikte, liderlikle ilgili çalışmalar kültür odaklı olarak yoğunlaşmıştır. Kültürel liderlik, lider davranışının basit bir üretim ya da ilişki yönelimli bir davranış olmadığını kabul etmiştir. Kültürel liderlik, liderlik kuramlarına iki önemli katkı getirmiştir. Birincisi, liderin etkililiği, büyük ölçüde oluşturacağı örgütsel kültüre bağlıdır (Akgül, 2019).

Kültürel lider ne denli güçlü bir örgüt kültürü oluşturursa, o denli etkili olur. Kültürel liderlik kuramı, örgüt kültürünün lider tarafından biçimlendirildiğini savunmaktadır. İkincisi ise liderin örgüt kültürünü yönetme biçimidir. Güçlü bir örgüt kültürünün oluşturulması yeterli değildir. Aynı zamanda bu kültürün yönetimi de en azından oluşturulması kadar önem taşımaktadır (Çelik, 2011).

Hiçyılmaz (2013), okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarını incelemeye yönelik bir araştırma geliştirmiştir. Kültürel liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki seminerlere katılım ve okul yöneticilerinin eğitim yönetimi eğitimi alma durumu gibi değişkenler açısından incelendiği araştırma sonucunda, her iki değişkenin de okul yöneticilerinin kültürel liderlik gösterme davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Tuna (2014), ortaokul müdürlerinin kültürel liderlik rolünü öğrenen okul bağlamında incelediği çalışmasında, öğrenen örgütlerin güçlü okul kültürü oluşturma noktasında önemli bir role sahip olduğunu vurgulamıştır. Açıköz (1994), sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algılarını iş doyumunu çerçevesinde ele aldıkları çalışmada, okul kültürü mesleki gelişme, öğrenme ortaklığı, işbirlikçi liderlik, amaç işbirliği ve mesleki yardımlaşma alt boyutlarında incelenmiş ve öğretmenlerin okul kültürü algılarının genel toplamda yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başaran ve Güçlü (2018), okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Okul yönetiminin destekçi, koruyucu ve birlikçi yönetim boyutlarında incelendiği çalışmada, uygulanan bu yönetim biçimleriyle öğretmenlerin iş doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Okul yöneticilerin kültürel liderlik rollerinin iş doyumuna etkisini konu edinen çalışmaların ise Yıldırım (2001), Değirmenci (2006) ve Kaplan (2015) tarafından yapılan araştırmalarla sınırlı olduğu dikkat

çekmektedir. Bu çalışmalarda okul yöneticilerinin kültürel liderlik rolleri kıdem, branş, cinsiyet, yaş, görev yapılan okul türü gibi değişkenler açısından ele alınarak kültürel liderliğin iş doyumu ile ilişkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Nitel araştırmaya dayalı olarak yapılmış bu çalışmada doküman incelemesi yapılmıştır. Doküman incelenmesi, araştırılması hedeflenen olgu ve olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsar.

Nitel araştırma, görüşmelerle, doküman taramalarıyla ve gözlemlere dayanılarak verilerin toplandığı, olayların doğal ortamda incelendiği, algılama gerçekliğini ortaya koyan süreci içeren bir araştırma türüdür.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini çeşitli üniversitelerde eğitim yönetiminde kültürel liderlik alanında yapılmış tez çalışmasının içerik analizi oluştururken, örneklemini 19 farklı yüksek lisans ve doktora öğrencisinin yaptıkları tez çalışmalarıdır.

2.3. Verilerin Toplanması

Hem eğitim biliminin hem de yönetim biliminin en yaygın ve önemli hedeflerinden biri, insanların yeteneklerini en üst düzeyde kullanmalarını sağlamaktır. Öz yeterlik algıları, bireylerin inandıkları ile başarabildikleri arasındaki farkın olumlu ve olumsuz nedenlerinin açıklanmasına katkıda bulunabilir.

2.4. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmanın verimliliği gelecekte yapılacak çalışmalar için büyük önem arz etmektedir. Frekans (f), yüzde (%) ve aritmetik ortalama (\bar{x}) kullanılarak analiz yürütülmüştür.

Ulusal Tez Merkezi resmi web sayfasından indirilerek incelenen 19 yüksek lisans ve doktora tez çalışmasının detaylı olarak içerik analizi yapılmıştır. Araştırmanın verileri 19 farklı kişi tarafından farklı üniversitelerde eğitim yönetiminde kültürel liderlik ile ilgili farklı şekilde hazırlanmış tez konularının içerik analizinden oluşmuştur.

2.5. Verilerin Analizi

Çalışma sonucunda elde edilen bilgiler araştırmaya uygun olarak frekans (f), yüzde (%) ve aritmetik ortalama (\bar{x}) kullanılarak analiz yürütülmüştür. Ayrıca Likert tip ölçek kullanılmıştır.

2.6. Veri Toplama Süreci

Çalışma öncesi uygulama tez çalışması yapan öğrencilerin değişkenlik gösteren cinsiyet vb. kısımlar açıklamalı şekilde anlatılmıştır.

İkili ve dördümlü Likert tipi ölçek kullanılırken ikinci bölümde çalışmaların hangi üniversite ve hangi illerin alan çalışması olduğuna yönelik Likert tip ölçek kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1: Tez Çalışma Grubundaki Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	(f)	(%)
Kız	6	31
Erkek	13	69
Toplam	19	100

Araştırma kapsamında örneklem seçilen öğrencilerden 6'sı kız 13'ü erkektir. Bu da tez çalışmasını ağırlıklı olarak erkek öğrencilerin ağırlıkta olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Tez Çalışmasında Kullanılan Yazım Diline Göre Dağılımları

Dil	(f)	(%)
Türkçe	19	100
Toplam	19	100

Çalışması tamamlanan 19 tez çalışmasının yazım dilinin tamamı Türkçedir.

Tablo 3: Yapılan Tez Çalışmalarının Doktora/Yüksek Lisansa Göre Dağılımı

Tez Düzeyi	(f)	(%)
Doktora	2	10
Yüksek Lisans	17	90
Toplam	19	100

Yapılan tez çalışmalarının 2 tanesi doktora alanında, 17 çalışma ise yüksek lisans alanında hazırlanmıştır.

Tablo 4: Yapılan Tez Çalışmalarının Eğitim Kademelerine Göre Dağılımı

Tez Düzeyi	(f)	(%)
Anaokulu	1	5
İlkokul	6	32
İlköğretim	2	10,5
Ortaokul	1	5
Lise	6	32
Dershane	1	5
İlkokul+Ortaokul+Lise	2	10,5
Toplam	19	100

Yapılan tez çalışmalarının eğitim kademelerine göre dağılımına baktığımızda 6'sar tez çalışması ile ilköğretim kademesi ile lise kademelerinin eşit tez sayılarına sahip oldukları görülmektedir. 2'ser tez çalışması ise ilköğretim ve ortaokul kademesi diyebileceğimiz ilköğretim düzeyinde hazırlanmış. Yine hem ilköğretim hem ortaokul hem de lise düzeyindeki yönetici ve öğretmenler ile çalışıldığını görmekteyiz. 1'er çalışma ile anaokulu, ortaokul ve dershane düzeyindeki öğretmen ve yöneticilere yönelik çalışma yapıldığını görmekteyiz.

Tablo-5: Tez çalışmaları hangi illerde, kaç öğretmen ve idareci ile yapılmıştır?

ÇALIŞMA YAPILAN İL VE ÜNİVERSİTE – ANKET YAPILAN ÖĞRETMEN VE İDARECİ SAYISI	(f)	(%)
MERSİN (GAZİOSMAN PAŞA ÜNİVERSİTESİ)	604	5,8
MERSİN (GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ)	1011	9,7
BATMAN (ZİRVE ÜNİVERSİTESİ)	340	3,2
DIYARBAKIR (ZİRVE ÜNİVERSİTESİ)	255	2,4
GAZİANTEP (ZİRVE ÜNİVERSİTESİ)	562	5,4
AFYONKARAHİSAR (AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ)	320	3,0
İSTANBUL (AYDIN ÜNİVERSİTESİ)	301	2,9
UŞAK (UŞAK ÜNİVERSİTESİ)	364	3,5
İZMİR (DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ)	961	9,3
AFYONKARAHİSAR (AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ)	820	7,9
İZMİR (DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ)	495	4,8
AFYONKARAHİSAR (AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ)	288	2,8
KONYA (SELÇUK ÜNİVERSİTESİ)	626	6,0
İSTANBUL (YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ)	326	3,1
TRABZON (ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ)	515	4,9
GAZİANTEP (GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ)	258	2,4
ELAZIĞ (FIRAT ÜNİVERSİTESİ)	207	2,0
TÜRKİYE GENELİ (FIRAT ÜNİVERSİTESİ)	1598	15,4
DIYARBAKIR (İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ)	497	4,8
TOPLAM	10345	100

Tablo 5'teki verilere göre çalışmaya katılan öğrencilerin;

% 15,4'lük pay ile en fazla idareciye ulaşan anket Fırat Üniversitesinde yapılan Türkiye Geneli Doktora Tez çalışmasıdır.

% 9,7'lik pay ile Gaziantep Üniversitesinde Mersin özelinde yapılan yüksek lisans tezidir.

% 2,0'lık pay ile en düşük orana sahip olan Elazığ evreninde yapılan Fırat Üniversitesine ait yüksek lisans tez çalışmasıdır.

Tablo- 1: Eğitimde Kültürel Liderlik Konusunda Yapılmış Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Araştırma Yöntemi Dağılımları

KULLANILAN YÖNTEM	(f)	(%)
İlişkisel Tarama Modeli	14	73,6
Genel Tarama Yöntemi	3	15,8
Karma Tarama Yöntemi	1	5,3
Eylem Araştırması Yöntemi	1	5,3
Toplam	19	100

Eğitimde kültürel liderlik konusunda yapılmış lisansüstü tezlerde kullanılan araştırma yöntemi dağılımlarının incelendiği tablo 6'da araştırma yöntemlerinin dağılımı %73,6 İlişkisel Tarama Modeli, %15,8 Genel Tarama Yöntemi, %5,3 Karma Tarama Yöntemi, %5,3 Eylem Araştırması Yöntemi şeklindedir. Bu verilere göre en fazla kullanılan yöntem İlişkisel Tarama Modeli; en az kullanılan yöntemler Karma Tarama Yöntemi ve Eylem Araştırması yöntemidir.

Tablo -7: Eğitimde Kültürel Liderlik Konusunda Yapılmış Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Veri Toplama Araçlarının Dağılımları

Veri Toplama Aracı	(f)	(%)
1-Kültürel Liderlik Ölçeği	7	22,6
2-Kültürel Liderlik Anketi	6	19,5
3-Kültürel Liderlik Davranışları Ölçeği	3	9,7
4-İş Doyumu Ölçeği	3	9,7
5-Örgütsel Güven Ölçeği	2	6,5
6-Okul Ölçeği	1	3,2
7-Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1	3,2
8- Kültürel Sermaye Ölçeği	1	3,2
9-Kültürel Liderlik Roller ve Değişime Direnç Ölçeği	1	3,2
10-Kültürel İş Doyumu Ölçeği	1	3,2
11-Minnesota İş Doyumu Ölçeği	1	3,2
12-Karar Stratejileri Anketi	1	3,2
13-Örgütsel Bağlılık Anketi	1	3,2
14-Etkili Okul Anketi	1	3,2
15- Kültürel Liderlik İş Doyumu Anketi	1	3,2
TOPLAM	31	100

Eğitimde kültürel liderlik konusunda yapılmış 19 lisansüstü tezde kullanılan veri toplama araçlarının dağılımlarının incelendiği tablo 7'de 15 farklı veri toplama aracının toplam 31 defa kullanıldığı görülmektedir. Tabloda veri toplama araçlarının dağılımı %22,6 Kültürel Liderlik Ölçeği, %19,5 Kültürel Liderlik Anketi, %9,7 Kültürel Liderlik Davranışları Ölçeği, %9,7 İş Doyumu Ölçeği, %6,5 Örgütsel Güven Ölçeği, %3,2 Okul Ölçeği, %3,2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği, %3,2 Kültürel Sermaye Ölçeği, %3,2 Kültürel Liderlik Roller ve Değişime Direnç Ölçeği, %3,2 Kültürel İş Doyumu Ölçeği, %3,2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği, %3,2 Karar Stratejileri Anketi, %3,2 Örgütsel Bağlılık Anketi, %3,2 Etkili Okul Anketi, %3,2 Kültürel Liderlik İş Doyumu Anketi şeklindedir. Bu verilere göre en fazla kullanılan veri toplama aracı Kültürel Liderlik Ölçeği; en az kullanılan veri toplama araçları ise Değişime Direnç Ölçeği, Kültürel İş Doyumu Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Karar Stratejileri Anketi, Örgütsel Bağlılık Anketi, Etkili Okul Anketi ve Kültürel Liderlik İş Doyumu Anketidir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇLAR

Araştırma sonucuna göre kültürel liderlik konusu ile ilgili okul yöneticilerine ve öğretmenlere yönelik farklı ölçek, anket ve metotlarla yapılan çalışmalar ortak ya da birbirine yakın sonuçlar vermektedir. Ancak bu araştırmalar genellikle il merkezleri ya da belli başlı ilçeleri ya da farklı okul türlerini kapsadığından her zaman aynı sonuçlar çıkmayabiliyor. Aynı zamanda kültürel liderlik ile ilgili sadece bir doktora tez çalışması Türkiye geneli yapılmıştır. Günümüzde uzaktan eğitimin gündemde olduğu bu dönemde teknolojinin nimetlerinden yararlanılarak daha kapsamlı ve dolu bir içeriğe sahip çalışmalar yapılabilir.

1-Liselerde görev yapan öğretmenler okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini yeterli görmektedirler.

2-Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzey arttıkça, öğretmenlerin kültürel liderlik algısı düzeylerinin de arttığı görülmektedir

3- Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturmazken; görev türü, kıdem, okul türü ve okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevreye göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4- Meslek öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre daha fazla iş doyumunu yaşamaktadırlar. Kıdemi en düşük olan öğretmenler, görece en yüksek düzeyde içsel doyum yaşamaktayken, orta kıdemde olan öğretmenler en yüksek düzeyde dışsal doyum yaşamaktadırlar.

5- Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları kamu okullarında çalışan öğretmenlerden daha fazladır.

6-Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de artmaktadır.

7- Öğretmenlerin kültürel liderlik algı düzeyleri ve iş doyum düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır. Buna göre, okul yöneticileri kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyi arttıkça, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de artmaktadır.

8-Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ve kültürel liderlik rollerini yerine getirme düzeyleri yüksektir.

9-Okul yöneticilerinin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ile okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini yerine getirme düzeyi arasındaki ilişki düzeyinde olduğu belirlenmiştir ve bu ilişkinin anlamlı pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet, eğitim düzeyi, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, kardeş sayısı, ailenin toplam aylık geliri, okul öncesi eğitim alma durumu, yükseköğretim öncesi hayatının büyük bir kısmını geçirdiği yer, branş, kıdem, ailede yükseköğretim düzeyinde eğitim alan kişi sayısı, yaş, görev ve okul türü değişkenlerine göre okul yöneticilerinin kültürel sermaye yeterlik düzeylerinde ve kültürel liderlik rollerini yerine getirme düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

10. Araştırma sonucunda, bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının olumlu yönde olduğu belirlenmiştir.

11-Bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre, okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışları öğretmenlerin; hizmet süreleri, öğrenim durumları, cinsiyetleri, yaşları açısından anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin, iş doyum düzeyleri; hizmet süreleri, öğrenim durumları, cinsiyetleri, yaşları açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

12- Okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarını sergilemeleri, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini olumlu şekilde etkilemektedir.

13- Öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durum değişkenleri bakımından kültürel liderlik ve örgütsel güven algıları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven ve kültürel liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerinin yaş, meslek kıdemi ve müdürle çalışma süresi değişkenleri bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir.

14- Okul müdürlerinin kültürel liderlik rolleri ile karar verme stratejileri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

15-Kültürel Liderlik” boyutuna katılan katılımcıların görüşlerine göre cinsiyet değişkeni ile ilgili sonuçlar incelendiğinde erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla okul müdürlerinin kültürel liderlik rolleri ile ilgili olumlu görüşleri çok az farkla yüksek olduğu görülmektedir.

16- Okul müdürünün kültürel liderlik düzeyi arttıkça, okulunun öğrenen okul olma düzeyi buna paralel olarak artmaktadır.

17- Verilerin analizi sonucunda kültürel liderlik ile örgütsel güven arasında olumlu yönde ilişki olduğu saptanmıştır. Demografik değişkenler açısından ise bazı demografik değişkenlerde kültürel liderlik ile örgütsel güven algılarında anlamlı farklılıklar görülmüştür.

18- İlköğretim okul müdürlerinin kendi kültürel liderlik davranışlarına ilişkin algıları öğretmenlerinden yüksek düzeydedir. İlköğretim okul müdürlerinin kendi kültürel davranışlarına ilişkin algıları cinsiyet, yaş, kıdem, mesleki seminer, eğitim yönetimi eğitimi, okulun sosyo-ekonomik çevresi, okulun büyüklüğü ve okulun türü değişkenleri açısından önemli farklılık göstermemektedir.

19- İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarına ilişkin algıları cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim yönetimi eğitimi, okulun sosyo-ekonomik çevresi ve okulun türü değişkenleri açısından önemli farklılık göstermektedir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarına ilişkin algıları mesleki seminer ve okulun büyüklüğü değişkenleri açısından ise önemli bir farklılık göstermemektedir.

20- Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin artırılmasında okul yöneticisinin oynadığı kültürel liderlik rollerinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır

21- Araştırma sonuçlarına göre, bağımsız anaokulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin, ilköğretim okulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerine göre okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarına ve iş doyumlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları daha yüksektir.

22-Okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin bağımsız anaokulu öğretmenlerinin görüşleri hizmet süresi açısından farklılık gösterirken, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve branş değişkenleri açısından farklılık göstermemektedir. İlköğretim okulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algıları cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, branş ve hizmet süresi değişkenleri açısından farklılık göstermemektedir. Bağımsız anaokulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerin iş doyumunu algıları ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir.

23- Araştırma sonuçlarına göre orta öğretim kurumlarının etkili okul olmasında okul müdürlerinin kültürel liderlik rolleri ile ilgili görüşlerinde, branş ve okul türü değişkeninin etkili olmadığı görülmüştür. Cinsiyet, görev türü, yaş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerinin etkili faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

24- Kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin, yönetici ve öğretmen görüşleri arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir. İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin yönetici görüşleri arasında mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklar olduğu, cinsiyet, branş, öğrenim durumları ve yaşlarına göre anlamlı farklar bulunamamıştır. İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet, mesleki kıdem, branş, öğrenim durumları ve yaşlarına göre anlamlı farklar bulunamamıştır.

25-Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, içselleştirme boyutunda en yüksek, buna karşın uyum boyutunda ise en düşük olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin görüşleri, mesleki kıdem ve yaşlarına göre anlamlı farklar bulunurken; cinsiyet, branş ve öğrenim durumları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı farklar bulunamamıştır. İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığının uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

26- Yöneticilerin okulda gerçekleşen durumlara ilişkin algılarının ve verdikleri yanıtların öğretmenlere oranla çok daha yüksek olması, okulda var olan durumu olduğundan pozitif algılama eğiliminde oldukları, yine yönetime yakın pozisyonda yapılan çalışmalarda aktif olarak yer aldıklarından dolayı, idarecilerin (yöneticilerin) empatik ve politik davrandıkları sonuçlarına varılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; genel liseler, meslek lisesi, özel liseler arasında eğitim durumu ve kıdem durumlarına göre çok büyük farklılıklar gözlemlenmemiş, ancak her bir okul türü açısından bakıldığında bir takım farklılıklara rastlanmıştır. Bu farklılıklar çoğunlukla genel lise ve özel liseler lehinedir. Meslek liselerinde bu durum aksi yöndedir.

27- Araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin, görev yapılan lise türlerine göre yönetici ve öğretmenlerin kendi aralarında görüş farklılıkları olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerini yaş değişkeni etkilerken, kıdem, branş, cinsiyet ve öğrenim durumunun etkili olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarının özellikle, okulların fiziksel ortamı, okulun amaçlarına katılma fırsatı, yeteneklerini kullanma ve geliştirme boyutunda düşük olduğu, özel liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algılarının diğer liselerde görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu, kıdem, branş, cinsiyet, öğrenim durumu ve yaşlarının iş doyumunu etkilemediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile

öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

28- Araştırma bulgularına göre, okul yöneticileri, yeterli düzeyde kültürel liderlik davranışlarını sergiledikleri görüşünderken, öğretmenler anılan davranışların gerçekleştirilmesinde yöneticilerini yetersiz bulmuşlardır. Diğer değişkenler açısından bakıldığında ise; cinsiyete göre, grupların görüşleri arasında bir fark olmadığı; branşa göre, kültürel liderlik davranışlarını sergilemede, okul yöneticilerini en yetersiz bulan, sosyal bilimler branşından olan grubun olduğu; İademe göre, kültürel liderlik davranışlarını sergilemede okul yöneticilerini, kıdemi az olan grupların daha yetersiz bulduğu, en son mezun olunan eğitim kurumu değişkenine göre ise, grupların görüşleri arasında bir fark olmadığı saptanmıştır.

29- Elde edilen bulgular neticesinde yapılan analizlerin sonuçlarına göre dersane yöneticilerinin kültürel liderlik rollerindeki başarı algısı konusunda yöneticilerin aralarında görüş farklılığı oluşturmadığı görülmektedir. Genelde kıdem, görev, cinsiyet, yaş, branş, görev yapılan kurum sayısı gibi değişkenler yöneticiler arasında anlamlı görüş farklılığı oluşturmamıştır. Dersane yöneticilerinin kültürel liderlik rolündeki başarılarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında yaşa bağlı kısmi farklılıklar olsa da genelde olumlu görüşler hakimdir. Öğretmenler de kıdem, yaş, cinsiyet, branş ve kaçınıcı kurumda çalıştığı değişkenleri doğrultusunda karşılaştırılmış ancak genel anlamda öğretmenlerin olumlu düzeyde düşündükleri belirlenmemiştir. Dersane yöneticilerinin kültürel liderlik rollerindeki başarıları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Kültürel liderlik uygulamalarının öğretmenlerin iş doyumları arasında olumlu bir korelasyon vardır.

30- Yapılan analiz sonuçlarına göre yöneticilerin kültürel liderlik rollerindeki başarılarına ilişkin, genel olarak öğretmenlerle yöneticiler arasında ve farklı bölgelerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin kendi aralarında görüş farklılıkları olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin kültürel liderlik rollerine ilişkin öğretmenlerin görüşlerini kıdem değişkeni etkilerken, cinsiyetin ve branşın etkili olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarının özellikle ekonomik boyutta çok düşük olduğu, özel liselerde görev yapan öğretmenlerin doyum düzeylerinin devlet lisesi öğretmenlerinin doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu, cinsiyetin, kıdemin ve farklı bölgelerde görev yapmanın öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir. Meslek ahlakına ilişkin görüşlerde, özel liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin daha olumlu düşündüğü, cinsiyetin, kıdemin ve branşın etkili olmadığı, ancak farklı bölgelerde görev yapmanın önemli bir etken olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rolleriyle öğretmenlerin İş doyumunu ve meslek ahlakına ilişkin öğretmenlerin görüşleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

31- Örgüt kültürünün oluşturulması, yönetimi ve değiştirilmesi, örgütün üst düzey yöneticilerinin liderlik davranışlarıyla yakından ilgilidir, örgütsel kültür, liderlik sürecine "kültürel liderlik" olarak yeni bir boyut katmıştır. Kültürel liderlik, örgütsel kültürü en iyi şekilde yorumlama, sunma ve örgütün sembolik dünyasında uygun davranışlarda bulunma temeline dayanan bir liderlik yaklaşımı olarak görülmektedir (Ay, 2014). Kültürel lider, kültürel değerlerin beğçiliğini yapar, önemli kültürel anlamları açıklar, adetler geliştirir ve kilit değerleri, ilkeleri örgüt ortamında canlı tutar. Okul yöneticisi resmi rolüyle kültürel değerlere meşru bir temel kazandırır. Kültürel bir lider olarak okul yöneticisi, bir taraftan mevcut kültürel değerleri en iyi şekilde yorumlayıp sunmaya çalışırken, bir taraftan da bu kültürel değerlerin kamu yararı adına temsilciliğini yapmak zorundadır. Bu araştırmanın amacı, resmi ve özel ilköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik davranışlarına ilişkin yönetici ve öğretmen algılan ile bu algıların, yönetici ve öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, kıdemi, branşı ve mezun oldukları öğretim kurumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

5. ÖNERİLER

1- Milli Eğitim Bakanlığı ve eğitim fakülteleri yönetici yetiştirme programlarında yöneticilerin liderlik rollerini geliştirici eğitimlere ve programlara öncelik vermelidir.

2-Okul örgütünde donanımlı ve kültürel liderlik vasfına sahip yöneticilere yer verilmelidir.

3-Okul yöneticisi okulun belirli bir gelişim sürecinde ilerleyebilmesi için kültürün değişebilen bir olgu olduğunun bilincinde olmalı ve bu doğrultuda tüm okul üyelerinin aynı bilinçte olması için etkileşimi sağlayacak olan tüm iletişim kanallarını kullanmalıdır.

4-Okul yöneticilerini yetiştirmeye ve liderlik özelliklerini geliştirmeye yönelik olarak düzenlenen eğitim yönetimi programları yöneticilik için başlıca kriterlerden biri haline getirilmelidir.

5-Okul yöneticisi okul kültürüne zarar verecek durum ve öğeleri ortadan kaldırarak öğrenci, öğretmen, veli ve okul arasında güçlü bir iletişim kanalı oluşturmali ve okulun gelişimini sürekli hale getirmelidir.

6-Okul yöneticisi okula özgü kültürel öğeler aracılığıyla öğretmenlere ve öğrencilere ulaşip gerekli yönlendirmeleri yaparak okulun amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlamalıdır.

7-Karar alma süreçlerinde tüm paydaşların katılımı sağlanmalı, okul kültürünün gelişimi ve korunması için ifade edilen fikirler dikkate alınmalı ve eleştirilerin sunulmasına imkan sağlanarak tarafsız ve demokratik bir yönetim tutumu benimsenmelidir.

8-İş doyumunun sağlanması için tüm ekonomik sosyal ve kültürel önlemler alınmalıdır.

9-Yöneticilerin kültürel sermayesini artırmak için STK ve üniversiteler aracılığı ile seminer ve çalışmalar düzenlenmelidir.

10-Okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeylerini geliştirebilmeleri için okul yöneticilerine sinema, tiyatro, opera, bale, sportif müsabakalar, müze ziyaretleri, bilimsel kongre, ve kitap almaları teşvik edilmelidir.

11- Kadın yöneticilerin sayısal olarak erkek yöneticilerden daha az olduğu ve kadın yöneticilerin karar verme sürecinde daha duygusal davrandığı erkek yöneticilerin daha mantıksal çerçevede hareket ettikleri tespit edildiğinde kadın ve erkeklere karar verme becerisi üzerine seminer verilebilir.

12- Okul müdürlerinin karar verme aşamasında öğretmenleri aktif hale getirmeleri konusunda müdürler ile öğretmenler arasında görüş farklılıkları yaşanmaktadır. Öğretmenler karar aşamasında aktif kılınmadıklarından, fikirlerin dikkate alınacakmış gibi sorulmasından sonrasında ise; türlü bahanelerle bu fikirlerin kabul edilmemesinden şikâyet etmektedirler. Okul müdürleri öğretmenleri önemli birer lokomotif gibi görmeli, öğretmenlerin aktif bir şekilde eğitim öğretimin içinde olduğunu düşünerek onların fikirlerini dikkate almalıdır.

13-Yöneticilerin kültürel liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında olumlu yönde doğrusal bir ilişki vardır. Yöneticilerin kültürel liderlik düzeylerinin yüksek olması öğretmenlerin yöneticiye ve örgüte olan güvenlerini artırmaktadır. Okul yöneticilerinin kültürel liderlik düzeylerini artıracak çalışmalar yapılmalıdır. Bu konuda okul yöneticilerine hizmet içi eğitimler verilmelidir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1-Türkiye'deki literatürde özellikle eğitim yönetimi alanında okul yöneticilerinin kültürel sermayesi ile ilgili araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Eğitim bilimleri ve eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi alanlarında kültürel sermaye üzerine araştırmalar yapılabilir.

2-Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin veya öğrencilerin kültürel sermayesini aynı örneklem üzerinde belirli yıl aralıklarıyla ölçen uzun erimli (15-20 yıllık) çalışmalar yapılabilir.

3-Kültürel sermayenin alan yazındaki çok farklı tanımlarına ve tasnifine bağlı olarak farklı bileşenlerden oluşan yeni bir kültürel sermaye yeterlik ölçeği geliştirilebilir.

4-Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini derinlemesine inceleyen ve gözleme dayalı teknikleri kullanan nitel metotlu araştırmalar yapılabilir.243

5-Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerine ve davranışlarına yönelik yapılan tezler, vb. alan yazımları incelenerek meta analiz çalışması yapılabilir.

6-Kültürel liderliğe ilişkin alan yazında kültürel liderlikle ilgili tanımlar ve açıklamalar göz önünde bulundurularak ölçme değerlendirme alanındaki uzmanlarla birlikte yeni bir kültürel liderlik ölçeği oluşturma çalışması yapılabilir.

7-Öğrencilerin ve velilerin okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini yerine getirme düzeyine ilişkin algılarını inceleyen hem nicel hem de nitel araştırmayı (karma yöntem) içeren yeni çalışmalar yapılabilir.

8-Bu araştırmada okul yöneticilerinin kültürel sermaye yeterlik düzeyi ile kültürel liderlik rollerini yerine getirme düzeyi arasındaki ilişki durumu incelenmiştir. Yapılacak diğer araştırmalarda kültürel sermaye yeterlik düzeyi ile kültürel liderlik rolleri ilişkisi ayrıca kültürel zeka, sosyal sermaye gibi başka aracı değişkenlerle çalışılabilir. Ayrıca, öğretim üyelerinin, okul yöneticilerinin veya

öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerinin akademik sermaye, psikolojik sermaye, öz yeterlik gibi başka değişkenlerle ilişkisine yönelik araştırmalar yapılabilir

9-Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumuna etkisi araştırılıp aralarındaki ilişki belirlenebilir.

10-Resmi bağımsız anaokulları ile özel anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre, okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin iş doyumuna etkisi araştırılıp farklar ortaya konabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K. (1994). *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*. İzmir: Kanyılmaz
- Akgül, D. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Ay, M. H. (2014). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Başaran, M. & Güçlü, N. (2018). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bozkurt, V. (2015). *Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim ve ortaokul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem.
- Çek, F. (2011). *Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çelik, V. (2002). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Çelik, V. (2011). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Değirmenci, S. (2006). *Lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Derin, Ö. (2014). *Dershane yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Hiçyılmaz, Y. (2013). *İlköğretim okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kaplan, A. (2015). *Bağımsız anaokulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Şahban, Ş. (2011). *Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (2001). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68, 202–248.
- Tuna, M.R. (2014). *Ortaokul müdürlerinin kültürel liderlik rolünün öğrenen okul düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.