



# SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ALGILARINA GÖRE İLKOKUL MÜDÜRLERİNİN OTANTİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Examination Of Authentic Leadership Behaviors Of Primary School Principals In Terms Of Some Variables According To The Perceptions Of Classroom Teachers.

**Tekin ÖZÇELİK**

Millî Eğitim Bakanlığı, Alıpınar İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4818-0464>

**Ahmet AKODUN**

Millî Eğitim Bakanlığı, Şeyhçoban İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8969-0997>

**Gülşah YAKIŞIR**

Millî Eğitim Bakanlığı, Dimer Yaytaş İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye

ORCID ID: 0000-0002-2033-9285

**Aziz ÖZKARACADAĞ**

Millî Eğitim Bakanlığı, Hürriyet İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9800-9171>

**Faik AKAR**

Millî Eğitim Bakanlığı, Alıpınar İlkokulu, Diyarbakır/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8829-034>

**Cite As:** Özçelik, T., Akodun, A., Yakışır, G., Özkarcadağ, A. & Akar, F. (2021). "Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(50): 2325-2336

## ÖZET

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin algılarına göre ilkokul müdürlerinin otantik liderlik davranışlarının çeşitli değişkenlere açısından incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim ve öğretim yılında Diyarbakır İli Bağlar ilçesinde görev yapan 1674 tane Sınıf Öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninin büyüklüğü nedeniyle, örneklem alma yoluna başvurulmuştur. Basit seçkisiz random örneklem yöntemi kullanılarak seçilen 12 ilkokulda görev yapan toplam 157 sınıf öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeli ile kurgulanmıştır. Veri toplama aracı olarak 'Otantik Liderlik Algı Ölçeği' kullanılmıştır. Sınıf Öğretmenlerinin algılarına göre ilkokul müdürlerinin otantik liderlik davranışlarının; cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki deneyim meslek yaşamını en fazla nerde geçirdiği, daha önce idarecilik yapıp yapmadığı, gelecekte idareci olma düşüncesine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi-ANOVA yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin otantik liderlik algıları üzerine ilgili değişkenlerinin bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen verilere göre sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin otantik liderlik algılamalarında en düşük madde ortalaması "Okul müdürüm okulda derinden inandığı şeylere ters olan görüşlerin belirtilmesinde 'ısrar eder' maddesine aittir. Bu müdürlerin kendi düşüncelerine zıt düşüncelerin belirtilmesinde ısrarcı olmadığını gösterir oysa okul için alınan kararların sağlığı için her türlü düşüncenin tartışılması gerekmektedir. Okul müdürlerinin daha demokratik davranması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Otantik, Liderlik, Sınıf Öğretmeni

## ABSTRACT

This research was conducted to examine the authentic leadership behavior of primary school principals in terms of various variables according to the perceptions of classroom teachers. The universe of this research consists of 1674 classroom teachers working in the Bağlar District of Diyarbakir province in the 2019-2020 academic year. Because of the size of the universe of the study, the method of sampling has been applied. A total of 157 classroom teachers in 12 primary schools selected using the simple non-selective random sample Method make up the sample of the study. The research is constructed from quantitative research models with relational screening model. The 'authentic leadership perception scale' was used as a data collection tool. According to the perceptions of classroom teachers, elementary school principals' authentic leadership behaviour; gender, education, professional experience, where previously spent most of his professional life, he had managed not whether, in the opinion of becoming an executive in the future to determine whether there is any different elsewhere, independent samples t test and one way analysis of variance-ANOVA was conducted. It was found that the relevant variables of the teachers involved in the study did not have an

effect on their perception of authentic leadership. According to the data obtained, the lowest average of items in classroom teachers 'perceptions of authentic leadership of school principals belongs to the article "my school principal insists on stating views that are contrary to what he deeply believes in at school." This indicates that principals do not insist on stating Contrary thoughts to their own thoughts, whereas any thoughts should be discussed for the health of the decisions taken for the school. It may be suggested that headteachers act more democratically.

**Key Words :** Authentic, Leadership, Classroom Teacher

## 1. GİRİŞ

Küreselleşmenin bir sonucu olarak çalışma koşullarının, kültür yapısının ve hayata bakış açısının değişmesiyle birlikte örgütlerde yönetim anlayışı önemli ölçüde farklılaşmıştır. Bu farklılaşma araştırmacıları yeni liderlik tarzlarını geliştirmeye sevk etmiştir. Liderlik insanları etkileyerek iş yaptırma sanatıdır. Ancak günümüzde liderlik bununla sınırlı değildir. Rekabetin yoğunlaştığı hatta yok edici duruma dönüştüğü, çalışanların moral ve tatmin duygularının örgütsel verimlilik ve etkililiğe yansıdığı, insanlığın sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekten yararlanmanın en değerli kaynak sayıldığı günümüz toplumlarında, liderin varlığı ve fonksiyonu daha bir karmaşık hale gelmiştir (Eraslan, 2015).

İnsan, toplumsal varlık olması ve bir arada yaşamının avantajları olması sebebiyle topluluk halinde yaşama eğilimi göstermektedir. Liderlik, insanların bir arada yaşamaları sonucunda grupların/toplulukların yönlendirilmesi ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Bu, hem grubun yönlendirilmesi zorunluluğunun hem de grup üyelerinden birisinin grubu yönlendirmek istemesinin neticesidir. Bu nedenle liderlik; tarihçiler, felsefeciler, psikologlar, sosyologlar, politikacılar ve araştırmacılar tarafından ilgi görmektedir (İbicioğlu, Özmen ve Taş,2009). Ortak hedefleri gerçekleştirmek için bir araya gelen bireylerden oluşan örgütler, bu hedeflerine ulaşma olasılıklarını sürdürdükçe var olma ve bu varlıklarını devam ettirme imkanına sahip olurlar. Bu nedenle örgüt üyelerinin örgütsel hedefler ulaşmaya yönelik arzulu olmaları ve çaba göstermeleri gerekmektedir. Bu anlamda onlarla iletişime geçen, örgütsel amaçları gerçekleştirmeye dönük onları yönlendiren örgütsel bağlamda kilit öneme sahip lider ve liderin bir parçası olduğu liderlik süreci önem kazanmaktadır (Keser, 2013).

Örgütler sosyal sistemler olarak sürekli değişmek zorundadırlar. Örgütlerin yaşayabilmesi ve çevresel değişimlere ayak uydurabilmesi örgütsel değişim kapasitesini geliştirebilmesine bağlıdır. Yoğun bir değişim hızının yaşandığı günümüzde eski liderlik davranışlarıyla değişim sürecine ayak uydurabilmek mümkün değildir (Çelik, 2012). Örgütlerdeki liderler, uzun vadede etkili ve başarılı olmak için otantik olmalı. Eski zamanlardan beri filozoflar, dini liderler ve düşünürler, etkin yönetişime ulaşmak istiyorlarsa, liderler için orijinallik ve etikliğin önemine vurgu yapmışlardır. Liderler, günlük konuşmalarında, eylemlerinde, kararlarında ve davranışlarında en yüksek ahlaki standartları ve etik davranışları göstermekle yükümlüdür (Hassan ve Forbis, 2011).

Otantik liderler toplumda ve örgütlerde güven ve saygıyı tesis ederek motivasyonu arttıran ve hedefler doğrultusunda bireyleri harekete geçirerek olumlu sonuçlar alan liderlerdir ( Memişvd, 2009 ). Gelişmiş ülkelerde 1950'lerden itibaren eğitimle konusunda özelleşip ayrı bir alan olarak gelişmeye başlayan eğitim yönetimi alanında geçmişten bugüne kadar liderlik kavramı etrafında eğitim ve okul yöneticilerinin liderliği ile ilgili pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda liderlik ve okul yöneticiliği, öğretmenler ve eğitim denetçileri açısından yaklaşmıştır (Şişman, 2014). Liderin takipçileriyle olan ilişkisinin Örgütün varoluş nedenleri ve amaçları için önemli konulardan biri olduğu söylenebilir. Bu olgu eğitim yönetimi içinde geçerlidir. Hoy, Tarter,Woolfolk Hoy (2006) "İyi okul iyi yönetimin eseridir" sözü bu savı desteklemektedir. Peterson ve Deal (1998) okul yöneticisinin okul kültürü üzerinde her açıdan etkili olduğunu savunmuştur (Boz, 2016).

Otantiklik kavramının kökeninin eski Yunanlıların "kendine karşı doğru ol" öğüdü ile Yunan felsefesine dayandığı bilinmektedir. Otantiklik bireyin kişisel tecrübeleri, duyguları, düşünceleri, kararları, inançları ile tutarlı bir şekilde kendisinin ve çevresinin bilincine varması yani "kendini bilmesi" olarak tanımlanabilir (Harter, 2002). Harter'ın (2002) bu tanımına göre otantiklik, insanın düşünce ve duyguları ile davranışları arasında bir paralelliğin var olması anlamına gelmektedir. Aslında bu anlayışın yansımaları tarih boyunca çoğu kültürde mevcuttur:

- ✓ Yunan Mitolojisi, "Kendin ol."
- ✓ Confıçyus (Çin'in en ünlü filozof ve politik teorisyeni, MÖ 551-479), "Üstün insan konuşmadan önce hareket eder ve sonrasında hareketlerine göre konuşur."

- ✓ Sokrates (Eski Yunan filozofu, MÖ 470-399), “Görünmek istediğin gibi ol.”
- ✓ Mevlana Celaleddin Rumi (Anadolulu filozof ve şair, 1207-1273), “Ya olduğun gibi görün, ya da görüdüğün gibi ol.”
- ✓ William Shakespeare (İngiliz oyun yazarı ve şair, 1564-1616), “Düşündüğün gibi söyle ve ruhtan söyle.”
- ✓ Benjamin Franklin (Amerikan yazarı, mucit, 1706-1790), “Nasıl görünüyorsan gerçekten o ol.” (Memiş vd., 2009 ).

Okul yöneticisinin sergileyeceği liderlik davranışlarının ahlaki değer odaklı olması, kendisine ve okula yönelik güvenin artmasına, sağlıklı bir çalışma atmosferinin oluşmasına aracılık etmesini sağlar. Okul yöneticileri, okulları başarılı kurumlara dönüştürebilecek en güçlü etki ve potansiyele sahip kişilerden biridir. Okulların akademik başarısında önemli bir etkiye sahip değişkenlerden bir diğeri ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerde, günümüz değişim çağında okul yöneticilerinden etkili liderlik davranışları sergilemesini beklemektedir. Bu bağlamda araştırmacıların son yıllarda ilgi odağına yerleşen liderlik stillerinden biri de otantik liderliktir (Okçu ve Anık, 2017).

Literatürde her ne kadar otantik liderliğin bileşenleri ile ilgili bir çeşitlilik olsa da araştırmacıların ve akademisyenlerin çoğu otantik liderliğin öz-farkındalık- bireyin kendini tanıması (self-awareness), ilişkisel şeffaflık-ilişkilerde şeffaflık (relationaltransparency), karar almada dengeli yaklaşım (balancing processes) ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı (internalized moral perspective) gibi dört bileşenden oluştuğunu ifade etmektedirler (Walumbwa vd., 2008; Darvish ve Rezaei, 2011: 426- 427; Mazutis, 2011: 286; Hırlak,2015:52). Bir okul müdürü okulun psikolojisini belirleyen önemli unsurlardan biridir. Otantik liderlik özellikleri gösteren bir okul müdürünün okulun psikolojisine pozitif etkisi olacaktır. Okul müdürlerinin otantik liderlik davranışlarının farkında olması okulun ikliminin olumlu olmasını katkı yapacağı gibi, öğretmenlerin mesleklerine olan tutkularına , öğrencilerin eğitim seviyelerini ,öğretimin daha iyi duruma gelmesini ve okul müdürünün daha verimli çalışmasını sağlayacaktır (Çelik, 2015 ).

Bu araştırmanın amacı, Sınıf Öğretmenlerinin algılarına göre İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik Davranışlarının Bazı Değişkenler açısından incelemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıda verilen sorulara cevaplar aranmıştır.

1. Sınıf Öğretmenlerinin ilkokul müdürlerine ilişkin Otantik Liderlik algıları nasıldır?
2. Cinsiyete göre Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Öğrenim Durumu açısından Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Mesleki Kıdem bakımından, Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Mesleki olarak en uzun çalıştığı yerleşim yerine göre , Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Daha önce idarecelik yapma açısından, Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır?

## 2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, uygulama süreci ve verilerin analizinde kullanılacak olan tekniklerle ilgili bilgiler yer almaktadır.

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi araştırıldığından Nicel araştırmaya dayalı olarak tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri; geçmişte veya şu anda mevcut olan bir durumu var olduğu haliyle tespit etmeyi amaçlayan bir araştırma modelidir. Araştırmaya konu olan nesne, olay ya da kişi kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme girişimlerinde bulunulmaz (Karasar, 2019: 109).

## 2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim ve öğretim yılında Diyarbakır İli Bağlar ilçesinde görev yapan 1674 tane Sınıf Öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninin büyüklüğü nedeniyle, örneklem alma yoluna başvurulmuştur. Basit seçkisiz random örneklem yöntemi kullanılarak seçilen 12 ilkokulda görev yapan toplam 157 sınıf öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Basit seçkisiz random örnekleme metodunda bütün örneklemlerin seçilme olasılıkları birbirine eşittir ve birinin seçilmesi diğerinin seçilme olasılığını etkilemez (Büyüköztürk vd. ; 2009). Araştırmaya katılanların kişisel bilgilerine ait bulgular aşağıdaki Tabloda sunulmuştur.

Tablo 1 : Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular

Değişkenler	Kategoriler	Frekans (f)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	78	49,7
	Erkek	79	50,3
Öğrenim Durumunuz	Lisans	144	91,7
	Yüksek Lisans Ve Üstü	13	8,3
	0-5 Yıl	15	9,6
Mesleki Kıdeminiz	6-10 Yıl	38	24,2
	11-15 Yıl	48	30,6
	16-20 Yıl	35	22,3
	21 Yıl Ve Üstü	21	13,4
En Uzun Çalıştığınız Yer	Kent Merkezi	77	49,0
	Kırsal	80	51,0
Daha önce idarecilik yapma	Evet	59	37,6
	Hayır	98	62,4
İleride İdarecilik Yapma Düşüncesi	Evet	44	28,0
	Hayır	75	47,8
	Kararsızım	38	24,2
Toplam		157	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi bu araştırmaya katılan öğretmenlerin 78’i kadın (49,7), 79’u (%50,3) erkektir. Öğrenim durumuna göre dağılımları incelendiğinde 144 Lisans (%91,7), yüksek lisans ve üstünde ise 13 kişi (%8,3) öğrenim görmüştür. Mesleki kıdem açısından incelendiğinde 0-5 yıl arası kıdemi olanlar 15 (%9,6) kişi, 6-10 yıl hizmeti olanlar 38 (%24,2), 11-15 yıl arası olanlar 48 kişi (%30,6), 16-20 yıl kıdemi olanlar 35 kişi (%22,3), 21 yıl ve üstü kıdemi olan ise 21 kişi (%13,4) olduğu tespit edilmiştir. En uzun çalıştığınız yer olarak katılımcıların 77’si (%49) kent merkezinde çalışırken, 80 tanesi (%51) ise kırsalda çalışmıştır. İlerde idarecilik yaparım evet diyenler 44 kişi (%28), hayır diyenler 75 kişi (%47,8) olurken, kararsızım diyenler ise 38 kişi (%24,2) olmuştur.

## 3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada öğretmen algılarına okul müdürlerinin otantik liderlik davranışlarını sergileme düzeylerine tespit etmek amacıyla Walumbwa, Avolio, Gardner, Wensing ve Peterson (2008) tarafından geliştirilen ve Tabak, Polat, Coşar ve Türköz (2012) tarafından dilimize uyarlanıp geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan otantik liderlik ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin orijinali 16 maddeden ve ilişkilerde şeffaflık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ve öz farkındalık olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Yine ilgili çalışmadaki verilere ait ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayıları ilişkilerde şeffaflık boyutu için 0,86, içselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutu için 0,83, bilgiyi dengeli değerlendirme boyutu için 0,85, öz farkındalık boyutu için 0,90 ve ölçeğin tümü için ise 0,93 olarak hesaplanmıştır (Tabak, vd, 2012).

Araştırmanın verilerine göre Otantik Liderliğin alt boyutlarına ait Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ ) güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2: Otantik Liderlik Alt Boyutlarının Cronbach’s Alpha Katsayıları

	Cronbach's Alpha Katsayıları
İlişkilerde Şeffaflık	,83
Bilgiyi Dengeli Değerlendirme	,79
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	,81
Öz Farkındalık	,80
Otantik Liderlik Ölçeği	,90

Tablo 2’de görüldüğü gibi Otantik Liderlik Ölçeğini araştırma verilerine göre Cronbach's Alpha Katsayıları İlişkilerde Şeffaflık boyutunda .83, Bilgiyi Dengeli Değerlendirme boyutunda .79, İçselleştirilmiş Ahlak anlayışı boyutunda .81, Öz Farkındalık Boyutunda .80 ve Ölçeğin tüm maddeleri boyutunda ise .90 olarak hesaplanmıştır. Tavşancıl’a (2006, 29) göre Cronbach Alpha değeri  $0.60 \leq \alpha < 90$  arasında ise ölçek oldukça güvenlidir. Bu açıdan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

## 2.4.Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak hesaplanmıştır. Verilerin yüzde (%) ve frekans (f) değerleri çıkartılmış ve öğretmen görüşleri arasındaki puan farkları için de t-testi ve onewayanova testi tekniklerinden yararlanılmıştır.

## 3. BULGULARLAR VE YORUMLAR

Bu bölümde yapılan çalışmada elde edilen bulgular daha önce belirlenen alt problemlere göre analizler eşliğinde yorumlanmıştır.

### 3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Sınıf Öğretmenlerinin ilkökul müdürlerine ilişkin Otantik Liderlik algıları nasıldır? Alt problemine ait ortalama ve standart sapmaları Tablo 3 ‘de yer verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Otantik Liderlik Ölçeği Maddelerine Verdiği Yanıtların Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları

Otantik Liderlik Ölçeği Maddeleri	$\bar{X}$	Ss
Okul müdürüm ne demek istiyorsa onu açıkça söyler.	4,0191	,87319
Okul müdürüm hata yaptığında hatasını kabul eder.	3,5032	1,04773
Okul müdürüm okuldaki herkese düşündüklerini söylemesini teşvik eder.	3,7452	1,01213
Okul müdürüm insanlara acı gerçekleri söyler.	3,4522	1,07086
Okul müdürümün açığa vurduğu duygularıyla hissettikleri tam olarak aynıdır	3,6051	1,01121
Okul müdürümün inandıklarıyla yaptıkları tutarlıdır.	3,7261	1,05982
Okul müdürüm kararlarını değer yargılarına göre verir.	3,5796	1,09268
Okul müdürüm insanların da kendi değer yargılarının arkasında durmasını ister.	3,8153	1,03044
Okul müdürüm ahlaki olarak yüksek standartlara dayalı zor kararlar verir.	3,0127	,96068
Okul müdürüm okulda derinden inandığı şeylere ters olan görüşlerin belirtilmesini ısrarla ister.	2,7516	1,14161
Okul müdürüm karar vermeden önce bilgiyi enine boyuna inceler.	3,7580	,91568
Okul müdürüm sonuca varmadan önce değişik görüşleri dikkatle dinler.	3,6242	1,05255
Okul müdürüm başkalarıyla etkileşimi/iletişimi geliştirmek için geri besleme(dönüt) arayışı içinde olur.	3,6497	,97971
Okul müdürüm yeteneklerinin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini bilir	3,5987	,95313
Okul müdürüm önemli konulara yönelik tavrını ne zaman yeniden değerlendirmesi gerektiğini bilir	3,6051	1,03625
Okul müdürüm özel/şahsi durumlarının insanları nasıl etkilediğini anlar ve bunu onlara belli eder.	3,6624	1,05948

Tablo 3’e göre 16 maddeden en yüksek ortalamaya sahip madde “Okul müdürüm ne demek istiyorsa onu açıkça söyler.” maddesidir. Maddenin  $\bar{X}$ : 4,0191 ile “Sık Sık” düzeyindedir. En düşük ortalamaya sahip madde ise “Okul müdürüm okulda derinden inandığı şeylere ters olan görüşlerin belirtilmesini ısrarla ister.” maddesidir. Maddenin  $\bar{X}$ : 2,7516 ile “Ara Sıra” düzeyindedir.

Tablo 4. Otantik Liderlik Ölçeği Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları

	$\bar{X}$	SS
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	3,5334	0,74738
Bilgiyi Dengeli Değerlendirme	3,3779	0,79984
Öz farkındalık	3,6290	0,84286
İlişkilerde Şeffaflık	3,6650	0,68695

Tablo 4’e göre Otantik Liderliğin Alt boyutlarında en yüksek  $\bar{X}$ : 3,6650 ile İlişkilerde şeffaflık olmuştur. Bu alt boyut “Sık Sık” düzeyindedir. En düşük  $\bar{X}$ : 3,3779 ile Bilgiyi Dengeli Değerlendirme boyutunda olmuştur. Bu alt boyut “Ara Sıra” düzeyindedir.

### 3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Cinsiyete göre Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır? Alt problemine ilişkin t testi sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Otantik Liderliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algıları T Testi Sonuçları

Otantik Liderlik Alt boyutları		Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
İlişkilerde şeffaflık	Kadın	78	3,6795	,64734	155	-,369	,481	
	Erkek	79	3,7266	,92441				
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Kadın	78	3,5513	,73232	155	,296	,922	
	Erkek	79	3,5158	,76622				
Bilgiyi dengeli değerlendirme	Kadın	78	3,3803	,76678	155	,038	,616	
	Erkek	79	3,3755	,83609				
Öz farkındalık	Kadın	78	3,6795	,85840	155	,745	,273	
	Erkek	79	3,5791	,82968				

Tablo 5’e göre Otantik liderliğin İlişkilerde şeffaflık alt boyutunda t testi sonuçları göre cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [F( 155)= 0,369; p>0,05]. Kadınların otantik liderlik ilişkilerde şeffaflık alt boyutunda  $\bar{X}$ :3,6795, erkeklerin ise  $\bar{X}$ :3,7266 olarak bulunmuştur bu fark “Sık Sık” düzeyindedir bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Otantik liderliğin İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı alt boyutunda t testi sonuçları göre cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [F( 155)=,296; p>0,05]. Kadınların otantik liderlik İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı alt boyutunda  $\bar{X}$ :3,5513, erkeklerin ise  $\bar{X}$ :3,5158 olarak bulunmuştur bu fark “Sık Sık” düzeyindedir bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Otantik liderliğin Bilgiyi dengeli değerlendirme alt boyutunda t testi sonuçları göre cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [F( 155)= ,038 ; p>0,05]. Kadınların otantik liderlik Bilgiyi dengeli değerlendirme alt boyutunda  $\bar{X}$ :3,3803, erkeklerin ise  $\bar{X}$ :3,3755 olarak bulunmuştur bu fark “Ara Sıra” düzeyinde olup istatistiksel olarak anlamlı değildir. Otantik liderliğin Öz farkındalık alt boyutunda t testi sonuçları göre cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [F( 155)=,745; p>0,05]. Kadınların otantik liderlik öz farkındalık alt boyutunda  $\bar{X}$ :3,3803, erkeklerin ise  $\bar{X}$ :3,3755 olarak bulunmuştur bu fark “Ara Sıra” düzeyinde olup, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

### 3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğrenim durumu açısından sınıf öğretmenlerinin ilkököl müdürlerinin otantik liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır? Alt problemine ait frekans ve ortalama, standart sapma, t testi tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Öğrenim Durumuna Göre Sınıf Öğretmenlerinin Otantik Liderliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algıları T Testi Sonuçları

Otantik Liderlik Altboyutları	Öğrenim durumunuz	N	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
İlişkilerde Şeffaflık	Lisans	144	3,7000	,80175	155	-,166	,855
	Yüksek Lisans Üstü	13	3,7385	,76761			
İçselleştirilmiş ahlak anlayışı	Lisans	144	3,5260	,72585	155	-,412	,234
	Yüksek Lisans Üstü	13	3,6154	,98750			
Bilgiyi dengeli değerlendirme	Lisans	144	3,3773	,77974	155	-,031	,168
	Yüksek Lisans Üstü	13	3,3846	1,03500			
Öz farkındalık	Lisans	144	3,6267	,85383	155	-,111	,623
	Yüksek Lisans Üstü	13	3,6538	,73978			

Tablo 6’daki bilgiler ışığında, öğrenim durumu açısından sınıf öğretmenlerinin ilkököl müdürlerinin otantik liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

### 3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Mesleki Kıdem bakımından, Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır? Problemine ilişkin One Way Anova Analizi sonuçlarına ilişkin bilgiler Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Sınıf Öğretmenlerinin Otantik Liderlik Alt Boyutları Algılarının Kıdem Değişkeni Açısından Onewayanova Analizi Sonuçları

Otantik Liderliğin Altboyutları	Gruplar	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	p
İlişkilerde Şeffaflık	Gruplar arası	1,166	4	,292	,453	,770
	Grup içi	97,842	152	,644		
	Toplam	99,008	156			
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Gruplar arası	1,480	4	,370	,657	,623
	Grup içi	85,657	152	,564		
	Toplam	87,137	156			
Bilgiyi dengeli değerlendirme	Gruplar arası	,768	4	,192	,295	,881
	Grup içi	99,031	152	,652		
	Toplam	99,799	156			
Öz farkındalık	Gruplar arası	,834	4	,208	,288	,885
	Grup içi	109,992	152	,724		
	Toplam	110,826	156			

Tablo 7 incelendiğinde Sınıf Öğretmenlerinin otantik liderliğin İlişkilerde Şeffaflık alt boyutuna ilişkin algılarının kıdem değişkenine göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [F(4, 152)= 0, 453; p>0,05)]. Sınıf Öğretmenlerinin otantik liderliğin içselleştirilmiş ahlak anlayışına ilişkin algılarının kıdem değişkenine göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [F(4, 152)= 0, 657; p>0,05)]. Sınıf Öğretmenlerinin otantik liderliğin bilgiyi dengeli değerlendirme alt boyutuna ilişkin algılarının kıdem değişkenine göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [F(4, 152)= 0, 295; p>0,05)]. Sınıf Öğretmenlerinin otantik liderliğin öz farkındalık alt boyutuna ilişkin algılarının kıdem değişkenine göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [F(4, 152)= 0, 288; p>0,05)].

### 3.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Mesleki olarak en uzun çalıştığı yerleşim yerine göre, Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır? Problemine ilişkin T Testi analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına göre Mesleki olarak en uzun çalışılan yerleşim yerinin Otantik Liderliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algıları T Testi Sonuçları

Otantik Liderliğin Alt Boyutları	En uzun çalıştığımız yer	N	$\bar{X}$	Ss	t	df	p
İlişkilerde Şeffaflık	kent merkezi	77	3,6727	,84287	155	-,469	,491
	kırsal	80	3,7325	,75369			
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	kent merkezi	77	3,4675	,74488	155	-1,085	,587
	kırsal	80	3,5969	,74894			
Bilgiyi Dengeli Değerlendirme	kent merkezi	77	3,2944	,74726	155	-1,287	,574
	kırsal	80	3,4583	,84423			
Öz farkındalık	kent merkezi	77	3,5617	,80414	155	-,981	,403
	kırsal	80	3,6938	,87870			

Tablo 8’deki t testi sonuçlarına göre otantik liderliğin İlişkilerde şeffaflık alt boyutu algısı mesleki olarak en uzun çalışılan yerin kent merkezi veya kırsal olmasına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [t(155)= 0,469 p>0,05)]. Kent Merkezinde daha fazla çalışanların otantik liderlik ilişkilerde şeffaflık alt boyutuna ilişkin  $\bar{X}$ :3,6727, kırsalda daha uzun çalışanların ise  $\bar{X}$ :3,7325 olarak bulunmuştur bu fark “Sık Sık” düzeyinde olup, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Otantik liderliğin İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı alt boyutu algısı mesleki olarak en uzun çalışılan yerin kent merkezi veya kırsal olmasına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [t(155)=1,085; p>0,05)]. Kent Merkezinde çalışanların İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı alt boyutunda  $\bar{X}$ :3,4675 kırsalda çalışanların ise  $\bar{X}$ :3,5969 olarak bulunmuştur bu fark “Sık Sık” düzeyinde olup, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Otantik liderliğin Bilgiyi dengeli değerlendirme alt boyutunda algısı mesleki olarak en uzun çalışılan yerin kent merkezi veya kırsal olmasına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [F(155)= 1,287; p>0,05)]. Kent merkezinde çalışanların otantik liderlik Bilgiyi dengeli değerlendirme alt boyutunda  $\bar{X}$ :3,2944 kırsalda daha fazla çalışanların ise  $\bar{X}$ :3,4583 olarak bulunmuştur bu fark kent merkezinde daha fazla çalışanlar için “Ara Sıra” düzeyinde, kırsal da daha fazla çalışanlar için ise “Sık Sık” düzeyinde olup, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Otantik liderliğin Öz farkındalık alt boyutu algısı mesleki olarak en uzun çalışılan yerin kent merkezi veya kırsal olmasına göre

anamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. [F( 155)=,981; p>0,05)]. Kent merkezinde daha fazla çalışanlar için otantik liderlik öz farkındalık alt boyutunda  $\bar{X}$ :3,5617, erkeklerin ise  $\bar{X}$ :3,6938 olarak bulunmuştur bu fark “Sık Sık ” düzeyinde olup, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

### 3.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Daha önce idarecilik yapma açısından, Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin t testi analizi sonuçları Tablo 9 da verilmiştir.

Tablo 9. Daha Önce İdarecilik Yapmış Olmanın Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Otantik Liderlik Algılarına Göre Tutumuna Etkisi T Testi Sonuçları

Otantik Liderliğin Alt boyutları	Daha önce idarecilik yaptınız mı?	N	Mean	Ss	df	t	p
İlişkilerde Şeffaflık	Evet	59	3,6746	,99023	155	-,348	,165
	Hayır	98	3,7204	,65848			
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Evet	59	3,4661	,76205	155	-,875	,824
	Hayır	98	3,5740	,73937			
Bilgiyi Dengeli Değerlendirme	Evet	59	3,3785	,87856	155	,007	,442
	Hayır	98	3,3776	,75321			
Öz Farkındalık	Evet	59	3,4831	,82376	155	1,693	,576
	Hayır	98	3,7168	,84618			

Tablo 9’a göre daha önce idareci olarak çalışmanın sınıf öğretmenlerinin Otantik liderliğin İlişkilerde şeffaflık alt boyutu algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır [t(155)= 0,348 p>0,05)]. Daha önce idarecilik yapmış olanların otantik liderlik ilişkilerde şeffaflık alt boyutuna ilişkin  $\bar{X}$ :3,6746 daha önce idarecilik yapmamış olanların ise  $\bar{X}$ :3,7204 olarak bulunmuştur. Bu ortalamalar “Sık Sık” düzeyinde olup, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Daha önce idareci olarak çalışmanın sınıf öğretmenlerinin Otantik liderliğin içselleştirilmiş ahlak anlayışı alt boyutu algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır [t(155)= 0,875 p>0,05)]. Daha önce idarecilik yapmış olanların otantik liderlik içselleştirilmiş ahlak anlayışı alt boyutuna ilişkin  $\bar{X}$ :3,4661 daha önce idarecilik yapmamış olanların ise  $\bar{X}$ :3,5740 olarak bulunmuştur. Bu ortalamalar “Sık Sık” düzeyinde olup, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Daha önce idareci olarak çalışmanın Sınıf Öğretmenlerinin Otantik liderliğin Bilgiyi dengeli değerlendirme alt boyutuna ilişkin algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır [t(155)= 0,007 p>0,05)]. Daha önce idarecilik yapmış olanların otantik liderlik bilgiyi dengeli değerlendirme alt boyutuna ilişkin  $\bar{X}$ :3,3785, daha önce idarecilik yapmamış olanların ise  $\bar{X}$ :3,3776 olarak bulunmuştur. Bu ortalamalar “Ara Sıra ” düzeyinde olup, istatistiksel olarak anlamlı değildir. Daha önce idareci olarak çalışmış olmanın Otantik liderliğin Öz farkındalık alt boyutu algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. [F( 155)=1,693; p>0,05)]. ]. Daha önce idarecilik yapmış olanların otantik öz farkındalık alt boyutuna ilişkin  $\bar{X}$ :3,4831, daha önce idarecilik yapmamış olanların ise  $\bar{X}$ :3,7168 olarak bulunmuştur. Bu ortalamalar “Sık Sık ” düzeyinde olup, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

### 3.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İleride idarecilik yapma düşüncesi oranı nedir ve ileride idarecilik yapma düşüncesi bakımından Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik davranışlarını algılamalarında anlamlı bir farklılık var mıdır? Alt problemine ilişkin bulgular ve yorumlara Tablo 10 ve Tablo 11’de yer verilmiştir.

Tablo 10. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin ileride idarecilik yapma düşüncesine ilişkin tutumları

İleride idarecilik yapma düşünceniz var mı?	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evet	44	28,0
Hayır	75	47,8
Kararsızım	38	24,2
Toplam	157	100

Araştırmaya katılan Sınıf Öğretmenlerinin 44’ü ( %28 ) ileride idarece olmayı düşünürken 75 ‘i (%47,8) ileride idareci olmayı düşünmemektedir, 38’i (%24,2) ise kararsız durumdadır.



Tablo 11. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin ilerde idarecilik yapma düşüncesine ilişkin One Way Anova Analizi Sonuçları

Otantik Liderliğin Altboyutları	Gruplar	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	p
İlişkilerde Şeffaflık	Gruplar arası	0,065	2	0,033	0,058	0,944
	Grup içi	87,071	154	0,565		
	Toplam	87,137	156			
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Gruplar arası	3,004	2	1,502	2,39	0,095
	Grup içi	96,795	154	0,629		
	Toplam	99,799	156			
Bilgiyi dengeli değerlendirme	Gruplar arası	2,75	2	1,375	1,96	0,144
	Grup içi	108,075	154	0,702		
	Toplam	110,826	156			
Özfarkındalık	Gruplar arası	0,076	2	0,038	0,08	0,924
	Grup içi	73,541	154	0,478		
	Toplam	73,617	156			

Tablo 11 incelendiğinde ilerde idarecilik yapma düşüncesinin Sınıf Öğretmenlerinin otantik liderliğin İlişkilerde Şeffaflık alt boyutuna ilişkin tutumlarında grup içi ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [F(2, 154)= 0, 058; p>0,05)]. İlerde idarecilik yapma düşüncesinin sınıf öğretmenlerinin otantik liderliğin içselleştirilmiş ahlak anlayışı alt boyutuna ilişkin tutumlarında grup içi ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [F(2, 154)= 2,39; p>0,05)]. İlerde idarecilik yapma düşüncesinin Sınıf Öğretmenlerinin otantik liderliğin bilgiyi dengeli değerlendirme alt boyutuna ilişkin tutumlarında grup içi ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [F(2, 154)= 1,96; p>0,05)]. İlerde idarecilik yapma düşüncesinin Sınıf Öğretmenlerinin otantik liderliğin öz farkındalık alt boyutuna ilişkin tutumlarında grup içi ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [F(2, 154)= 0,08; p>0,05)].

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Bu yorumlar sonucunda öneriler sıralanmıştır.

Araştırmaya katılan 157 sınıf öğretmeni %49,7'sini kadın, %50,3'ünü erkek sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %91,7'si Lisans mezunu, %8,3'ü ise yüksek lisans veya doktora mezunudur. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %9,6'sı 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip, %24,2'si 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip, %30,6'sı 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip, %22,3 16-20 yıl ve %13,4'ü ise 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki yaşamının en uzun çalışma yeri %49 'unun kent merkezi olurken, %51'inin kırsal olmuştur. Araştırmaya katılan Sınıf Öğretmenlerinin %37,6'sı daha önce mesleki yaşamlarının herhangi bir döneminde idarecilik yapmış, %62,4'ü ise idarecilik yapmamış. araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %28'i ilerde idarecilik yapma düşüncesine evet derken, %47,8 hayır demiş, %24,2'si kararsız kalmıştır.

Sınıf Öğretmenlerinin ilkökul müdürlerinin otantik liderlik algıları nasıldır madde bazında incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalama "Okul müdürüm ne demek istiyorsa onu açıkça söyler." maddesi iken en düşük aritmetik ortalama "Okul müdürüm okulda derinden inandığı şeylere ters olan görüşlerin belirtilmesini ısrarla ister." maddesidir. Otantik Liderliğin alt boyutları olan İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı Bilgiyi Dengeli Değerlendirme, Öz farkındalık, İlişkilerde Şeffaflık boyutlarında en yüksek aritmetik ortalama İçselleştirilmiş ahlak anlayışında iken, en düşük aritmetik ortalama Bilgiyi dengeli değerlendirme boyutunda olmuştur. Ancak bu aritmetik ortalamalar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Otantik Liderliğin alt boyutları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde Kadınlar ile erkeklerin aritmetik ortalamalarının farklı olduğu görülmüştür. Ancak bu veriler istatistiki olarak anlamlı değildir. Öğrenim durumu olarak Lisans veya yüksek lisans ve üstü mezuniyete sahip sınıf öğretmenlerinin otantik liderliğe ilişkin tutumlarının aritmetik ortalamalarının farklı olduğu görülmüş. Ancak bu farklılık istatistiki olarak anlamlı değildir. Mesleki kıdemin otantik liderliğin alt boyutlarındaki algılamaya ilişkin aritmetik ortalamalarının farklı olduğu görülmüştür. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Mesleki olarak en fazla kent merkezinde veya kırsalda çalışan sınıf öğretmenlerinin olmanın otantik liderliğin alt boyutlarını algılamada farklı aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Daha önce idarecilik yapmış olma ve yapmamış olmanın otantik liderliği algılamadaki aritmetik ortalamalarının farklı olduğu görülmüştür. Ancak bu farklılık istatistiksel

olarak anlamlı değildir. Sınıf öğretmenleri ileride idareci olmayı düşünme, düşünmeme veya kararsız kalma açısından otantik liderliğe ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları birbirinden farklıdır. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

## 5. ÖNERİLER

- ✓ Elde edilen verilere göre sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin otantik liderlik algılamalarında en düşük madde ortalaması “Okul müdürüm okulda derinden inandığı şeylere ters olan görüşlerin belirtilmesinde ‘ısrar eder’ maddesine aittir. Bu müdürlerin kendi düşüncelerine zıt düşüncelerin belirtilmesinde ısrarcı olmadığını gösterir oysa okul için alınan kararların sağlığı için her türlü düşüncenin tartışılması gerekmektedir. Okul müdürlerinin daha demokratik davranması önerilebilir.
- ✓ Araştırmaya katılan öğretmenlerin %47,8’i ileride idarece olmak istemediğini belirtmiştir. Bunun nedenleri araştırılabilir.
- ✓ Bu çalışma Diyarbakır ili Bağlar ilçesinde yapılmıştır. Başka illerde de benzer çalışmalar yapıp evren ve örneklem geniş tutularak karşılaştırılabilir.
- ✓ Bu çalışma nicel olarak yapılmıştır. Aynı konu farklı yöntemler kullanılarak çalışılabilir.
- ✓ Okul müdürlerinin kendilerini ne kadar otantik lider olarak gördüğü araştırılabilir. Böylece öğretmenin okul müdürünü ne kadar otantik gördüğü ve müdürün kendini ne kadar otantik gördüğü karşılaştırılabilir.
- ✓ Araştırma ilkökulda yapılmıştır. Farklı eğitim kademelerinde de bu araştırma yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Adair, J., ( 2005). *Kışkırtıcı Liderlik*. İstanbul: Alteo Yayınları.
- Akşit, H. (2010). *Yönetim ve Yöneticilik*. (2. Baskı). İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Arıkan, S. (2001). “Otoriter ve Demokratik Liderlik Tarzları Açısından Atatürk’ün Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi”. *Hacettepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 19(1): 231-257.
- Avolio, B. J. ve Gardner, W. L. (2005).” Authentic Leadership Development: Getting ToThe Root of Positive Forms of Leadership”. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). “Unlocking the mask: A Look at The Processby Which Authentic Leaders İmpact Follower Attitudes and Behaviors”. *The Leadership Quarterly*.15, 801–823.
- Avolio, B. J., Luthans, F., &Walumba, F. O. (2004).” Authentic leadership: The orybuilding for veritable sustained performance”. *Workingpaper: Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln*.
- Aydın, A. Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013.) “Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji”. *International Journal of Human Sciences*,10(1) ,(1470-1490).
- Bakan İ.,Doğan, İ. F. (2013). *Liderlik Güncel Konular ve Yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayıksel, Ş. Ö. “Otantik Liderin Yükselişi”, *Capital İş ve Ekonomi Dergisi*, 3, 160-165, (<https://www.capital.com.tr/yonetim/liderlik/otantik-liderin-yukselisi> )
- Bolden, R., J. Gosling, A. Marturano, P. Dennison. (2003). “A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks. *Centre For Leadership Studies* “s.5: 1- 44.
- Boz, A. (2016). *Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışları İle Okulların Akademik İyimserlik ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki* .Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Büyüköztürk, S., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, S. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi
- Caza, A., Bagozzi R. Woolley L., LevyL.,Caza B. (2010). “Psychological Capitaland Authentic Leadership”. *Asia-Pacific Journalof Business Administration*.2(1):53-70 April.
- Coşar S.,Tabak A., Polat M. (2012). ”Otantik Liderlik”. Tabak A.,ŞeşenH.,Türköz T. (Edit). *Liderlikte Güncel Yaklaşımlar*, (S.S: 193-226). Ankara: Detay Yayıncılık.

Çelik, M. (2015). *Öğretmen Algularına Göre İlkokul Müdürlerinin Otantik Liderlik Davranışları (Gaziantep Şehitkâmil İlçesi Örneği)*. Gaziantep: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik, V. (2012). *Eğitimsel Liderlik*. 6. bs. Ankara: Pegem Akademi.

Eraslan, L. (2015). Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi ISSN: 1303-5134.SS:1-32*

Erçetin,Ş.Şule. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık. 2.Basım

Erickson, R. J. (1995). “The Importance of Authenticity for Self and Society”. *Symbolic Interaction*, 18 (2), 121-144.

Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., &Walumbwa, F. (2005).” Can You SeeThe Real Me? A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development”. *The Leadership Quarterly*. 16, 343- 372.

Goffee R, Jones G . (2005) “ Managing Authenticity The Paradox of Great Leadership”.[https://www.researchgate.net/publication/7434267\\_Managing\\_Authenticity\\_The\\_paradox\\_of\\_great\\_leadership](https://www.researchgate.net/publication/7434267_Managing_Authenticity_The_paradox_of_great_leadership).

Gündüz, H.B., Beşoluk Ş., Önder İ.( 2011). “Karmaşık Sistemlerde Liderlik Bakışıyla DNA Liderlik”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.C.8. S.1: 520-537*.

Harter, S. (2002). Authenticity in C. R. Snyder, & S. Lopez (Eds.), *Hand book of positive psychology* (pp. 382–394). Oxford UK Oxford University Press.

Hassan.A ,Forbis A. (2011). “Authentic Leadership, Trustand Work Engagement”. *World Academy of Science, Engineering and Technology. Cilt: 80, Sayı: 12, ss: 1036-1042*.

Hırlak,B.(2015).*Otantik Liderlik, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı.

Ilies,R. ,Morgeson,F.Nahrgang, J. D. (2005). “Authentic Leadership and Eudaemonic Well-Being: Understanding Leader-Follower Outcomes”. *The Leadership Quarterly*. 16, 373-394.

İbicioğlu H, Özmen İ, Taş S. (2009). “Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi:Ampirik Bir Çalışma”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y., C.14, S.2. S. S:1-23.

Karasar, N. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayıncılık: Ankara.

Kernis, M.H. (2003). “Toward aConceptualization of Optimal Self-Esteem”. *PsychologicalInquiry*. 14(1),1-26.

Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik Ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı.

Kesken, J., Ayyıldız A. N. (2008). “Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik.” *Ege Akademik Bakış*.2008 8 (2):729-754

Kesken,J., Ünnü Ay yıldız, A.N. (2011). *Öteki Liderlik*. Ankara: Gazi Kitabevi

Kızıloğlu A, Tabak A, Erkenekli M. (2012). “Liderlikte Güncel Yaklaşımlar.”*Örtük Liderlik Kuramı*.( S.S:111-155). Ankara :Detay Yayıncılık.1.Baskı.

Koçel,T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.

Korkmaz, O. (2017). “Otantik Liderlik ve Örgütsel Güven”. *International Journal Of SocialScience*. Number: 58, p.43-454, Summer II 2017.

Leblebici, D. N. (2008). “21.Yüzyılın Liderlik Anlayışına Bakış”. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi Cilt 32 No:1 s.61-72,Sivas*.

Luthans,F.Youssef, C.M. (2004). “Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”. *Published in Organizational Dynamics, vol. 33, no. 2 , SS. 143–160.*

Memiş A.,Ç. Gaye Karaçay Aydın, Hayat Kabasakal, Behice Ertenü Saraçer. 2009. Eskişehir: “Türkiye”de Otantik Liderlik Üzerine Bir Keşif Çalışması”. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Ss:294-302. r.*

Northouse, P. G.Çev. Şimşek, C., (2014). *Liderlik Kuram ve Uygulamalar*, 6. Baskı, Sürat Üniversite Yayınları.

Okçu V., Anık,S. (2017). “Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Motivasyon ve Mobbing Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi. 2017 – 5(2), 63-85.*

Ökmen, Ş. (2017). Otantik Liderliğin Örgütsel Öğrenme Kapasitesine Etkisi. *Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (15), 394-422.*

Sayılı H., Baytok A. (2014). “Örgütlerde Liderlik Teori Uygulama ve Yeni Perspektifler”.Ankara: Nobel Yayıncılık,1.Baskı.

Sparrowe R.T. (2005). “Authentic leadership and then arrative self”. *Th e Leadership Quarterly 16 (2005) 419–439*

Şişman, M. (2014). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.6.Baskı

Tabak, A.,PolatM.,Coşar, S.,Türköz, T.( 2012). “Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (4), ss. 89-106*

Tavşancıl, E. (2006).Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.

Taymaz, H. (2009). *Okul Yönetimi*. Ankara : PEGEM Akademi Yayıncılık.9.Baskı.

Terzi, D. (2018). Kutadgu Bilig'de "Bey" Figürünün Otantik Liderlik Yaklaşımı Açısından Analizi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.( Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.)

Turhan, M.(2007). Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Url 1: (<https://www.billgeorge.org>). ( Erişim Tarihi: 01 Aralık 2019)

Walumbwa, F.,Avolio B.,Gardner W,WernsingT,Peterson S.(2008).“Authentic Leadership:Development and Validation of a Theory-BasedMeasure”. *Management DepartmentFaculty Publications. c.2. s.1: 89-124.*