**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE LİDERLİK DAVRANIŞLARININ FİLMLERDE ELE ALINAN LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

COMPARATIVE ANALYSIS OF LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO TEACHERS' OPINIONS WITH LEADERSHIP BEHAVIORS TAKEN IN MOVIES

**Fatma KÖYBAŞI ŞEMİN[[1]](#footnote-1) – Celal Teyyar UĞURLU[[2]](#footnote-2)**

**Öz**

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri ve istedikleri liderlik davranışları ile eğitim liderliğini konu alan filmlerde ele alınan liderlik davranışlarını analiz etmektir. Araştırma nitel yöntemlerle yürütülen durum çalışması modelindedir. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örneklemesi ile çalışma grubu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın katılımcıları Sivas ilinde görev yapan, kıdemi on yılın üzerinde olma ölçütü baz alınarak farklı branşlarda ve okul türlerinde çalışan 20 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler, ilk aşamada yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Diğer veri toplama aracı olarak araştırmanın kapsamına uygun olduğu düşünülen iki film üzerinden filmin konusu, ana teması, olay örgüsü ve karakterin liderlik davranışlarını gösteren sahne kesitleri (farklılıkları bütünleştiren durumlar, çatışma ve çözülme sahneleri) toplanmıştır. Öğretmen görüşleri ile elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. Filmlerden elde edilen veriler ise betimsel analizle çözümlenmiştir. Öğretmenlerin okulda okul yöneticilerini gözlemlediği liderlik davranışları ile filmlerde yer alan eğitimsel liderlik davranışlarının ortak noktada birleştiği alanlara ilişkin ortaya çıkan ana tema çok yönlü ve değer odaklı ilişkilerdir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin liderliğini konu alan filmlerin tanıtımı ve izlenmesi yönünde seminerlerin düzenlenmesi önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler**: Lider, liderlik, liderlik davranışları, liderlik temalı filmler

**Abstract**

The purpose of this research is to analyze the leadership behaviors in the films and observed educational leadership by teachers in the school. The study’s model is case study and it was conducted by qualitative methods. The study group consists of 20 teachers who have different branches and work at different school types in Sivas center. Data were obtained via two different data collection tools. In the first stage, data were collected by the semi-structured interview form. The other data collection tool is scene sections about educational leadership in the two films. The data collected from interviews were analyzed by content analysis. Also, films’ data was analyzed by descriptive analysis. Teachers reported principal leadership behaviors observed in school as main categories, personal features and interactivity traits. Teachers emphasized the main category of "professional efficiency they ask to see the principal leadership behaviors in the school. In the films in the study, it is understood that the leaders who think that doing good to others, exhibit love to provide equality and justice, and present leadership behaviors through human relations. The main theme for teachers observed leadership behaviors by teachers and in the films is determined as versatile and value-oriented relationships.

**Keywords**: Leader, leadership, Leadership behaviors, leadership themed movies

**Giriş**

Eğitim kurumları, toplumun beklentilerini karşılayacak özellikleri taşıyıp taşımaması açısından her kesimden toplumun dikkatlerini üzerine çeker. Gazete haberlerinde, radyolarda veya film gibi medya araçlarıyla önemli eğitimsel durumlar veya değişimler aktarılır. Bunlardan gazete ve radyo haberleri var olan durumu aktarma özelliğine sahipken; filmler istendik davranışları veya eleştirilen durumlara göre farklı temalarla aktarım özelliğine sahiptir.

Filmler, eğitim amaçlı tarihi olayları öğretme konusunda öncelikli olarak dikkatleri çekse de öğrencilerin motivasyonlarını artırabilir ve sosyal konularda da ilgilerini çekmesi muhtemeldir (Nevil, 2012). Sadece öğrenciler veya eğitimsel amaçlı bir etkileşim aracı olmayan filmleri Onaran (1968), herkese kolayca hitap edebilen, okuma yazması olmayanların bile kolay anlayabileceği hareketli resim, söz ya da yazı ve müzikle oluşmuş bir anlatım olanağı veren, en yaygın kitle iletişim araçlarından biri olarak tanımlamıştır. Eğlence yanında öğrenme-öğretme ve etkileme, hal ve hareketlerimizi değerlendirme ve değiştirme hissi de yaratması filmleri farklı kılan özellikler arasında yer alabilir. Kolker’e (2009) göre karşılaşılan duruma göre davranışımıza yön verecek çözüm önerileri olan filmlerin bize daha uygun, duygusal ve ahlâki etkileri vardır.

Filmlerin ahlaki, duygusal etki bırakması yönünde eğitim örgütleri açısından önemli bir değer olarak ifade edilebilir. Filmlerin öğrencilerin motivasyonunu olumlu etkilediğini (Baranek, 1996; Lin, 2002; McClelland ve Kirshnit, 2007; Nugent ve Shaunessy, 2010) bunun yanında Sparks (2016) yetişkin insanların filmler aracılığıyla savaş, kötülük gibi korkuları hissederek (protection motivation theory) korunma motivasyonunu artıran etkileri olduğunu saptamışlardır. Ayrıca McClelland ve Kirshnit (2007) film izlemenin motivasyon üzerinde olumlu etkisi olduğunu biyolojik olarak immunoglobulin A salgısının artışı ile göstermişlerdir. Oruç ve Sarıbudak (2015) insanların bilinçlenmesinde filmlerin eğitimciler açısından etkili olabileceği; Akcan ve Polat’a (2016) göre ise eğitim içerikli filmlerde sergilenen karakterlerin öğretmenlerin mesleki ve sosyal rollerini topluma göstermesi açısından araç rolü oynadığı belirtilmiştir. Mesleki ve sosyal roller açısından öğretmenlerin öğrencilerini, meslektaşlarını ve okul müdürlerini etkilemek yönünde gösterdikleri davranışlar, filmlerdeki liderlik karakterleri üzerinden yansıtılabilir. Bu bağlamda araştırmaya yön veren liderlik ve okul yönetiminde liderlik kavramına ilişkin teorik bilgiler kısa ve öz olarak aktarılmaya çalışılmıştır.

Liderlik, tarihi çok eskilere dayanan, güncelliğini hiçbir zaman kaybetmemiş, araştırmacıların hep yoğun ilgisini çekmiş konulardan birisidir (Bakan ve Doğan, 2013). Tarih boyunca liderlik üzerinde durulması ve önemini koruması, liderlik konusunun evrensel olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra liderlik evrensel bir konu olmanın ötesinde liderlik özellikleri ve davranışları bakımından farklılık gösterebilir. Liderlik bir amaç doğrultusunda, grup içerisinde ortaya çıkan ve grubu etkileme çabalarını içeren süreçtir (Northouse, 2009). Hoy ve Miskel (2012) liderliği, mantıklı ve duygusal öğeler içeren bir sosyal etki süreci olarak tanımlamaktadır. Liderlik, iki ya da daha fazla kişinin etkileşimi olan gruplarda liderin kasıtlı olarak gruptakileri etkileme yollarıdır (Owens, 2004).

Liderlikte başrolü oynayan kişi liderdir. Lider kavramına ilişkin alan yazında farklı tanımların yer aldığını gösteren tanımlardan bazıları şu şekildedir: Lider, örgütün başarısına ve verimliliğine etki etmek için yaptırımda bulunan kişidir (Robbins ve DeCenzo, 2003), çok sayıda insanı bir çerçeve içinde buluşturabilen ve bir istikamete sevk edebilen insan olarak da tanımlanabilir (Demir, 2010). Etkileşimin olduğu birliktelik durumlarında bazı bireyler diğer bireylerden daha baskın ve ön planda yer almakta ve diğer kişilerin kabulü ile lider olmaktadır (Şişman, 2013). Lider için önemli bir güç kaynağı gruptur ve liderin kendisi grup üzerinde etkileme gücüne sahiptir. Grupların çoğu birden fazla lidere sahiptir; ancak okullarda ve eğitim kurumlarında yönetici tek lider olarak görülse de farklı durum ve zamanlarda farklı bireyler liderlik eylemi gösterirler (Aydın, 2010). Önemli olan hangi liderlik türünün veya modelinin gösterildiği değil, hangi tür liderliğin veya liderlik uygulamalarının okullarda öğrenmeyi ve eğitimin kalitesini en çok artıracağının ve okulun gelişilmesine katkı yapacağının saptanmasıdır (Gedikoğlu, 2015).

Okul yönetiminde liderlik, önce problemleri gerçekçi bir gözle görebilmeyi sonra onları çözecek bazı yeteneklere sahip olmayı gerektirir (Bursalıoğlu, 2012). Bir okul müdürünün vizyon sahibi olması, daha etkili eğitim ve öğretim programları kullanılmasını sağlamak için okul paydaşlarını yönlendirmesi, yeni program ve süreçlerin uygulanmasında öğretmenlerin çabalarını desteklemesi liderliğinin göstergeleridir (Botha, 2004). Bunun yanında lider olarak tek okul müdürünün yer alması çağdaş ve yeni liderlik anlayışına uzak kalabilir. Yeni liderlik anlayışında lider ve çevresindekilerle etkileşim ilişkisi olduğu belirtilir (Rost, 1991; Turnbull, 2012). Sergiovanni’ye (2006) göre demokratik okullarda liderlik, ne kadar geliştirilir, ne kadar paylaştırılır ve okul üyeleri tarafından ne kadar sınanırsa o kadar lider yaratılır ve bu süreç okulun gelişimine o kadar katkı sağlar. Okul yönetiminde liderliğin eğitim-öğretim boyutu dahil olmak üzere paydaşların davranış ve tutumlarında da olumlu çıktıların gözlenmesi mümkün olabilir. Bu noktadan hareketle okul yönetiminde liderliğin bir gereksinim olduğu yorumu yapılabilir. Leithwood, Harris ve Hopkins (2008) tarafından yapılan çalışmada okul yönetiminin liderliğe gereksinim duyduğu gerekçeler şu şekilde belirlenmiştir. i) Öğrenci başarısı; ii) aynı temel liderlik becerilerinin gözlenmesi ve bu becerilerin uygulanmasında ortam koşullarının dikkate alınması; iii) dolaylı yoldan eğitim öğretime getirilen başarıda okul yöneticilerin öğretmenlerin motivasyonu ve okula bağlılığı üzerinde etki göstermesi; iv) okul liderliğinin paylaşımının getirdiği öğrenci başarısındaki artışlar şeklinde ele alınmaktadır.

Okullarda liderliğin bir gereksinim olduğu ve liderliğin okulun esas amacı olan öğrenme-öğretme sürecinde olumlu etkileri bilindiği gerekçelerine dayanarak okul yöneticilerinin liderliği ile ilgili araştırmalara yoğunlaşılmasının önemli sonuçlar getireceği savunulabilir. Bass’a (1990) göre liderlik örgütlerdeki başarı veya başarısızlığın tek ve en öneli etkeni olarak kabul edilir. Hoy ve Miskel (2012) bu durumun eğitim örgütleri için de geçerli olduğunu belirtir. Bu bağlamda okul liderliğinin önemli bir konu olduğu yadsınamaz. Okul liderliği ile ilgili yapılan çok sayıda araştırma olup farklı liderlik türleri olduğu görülmektedir (Gedikoğlu, 2015; Bolat ve diğerleri, 2008; Culbertson, 1988). Baltaş’a (2000) göre liderlik içinde bulunduğu sahneye göre değişme özelliği göstermektedir. Bir başka ifadeyle grupların özellikleri, grup ve lider nitelikleri, yeterlikleri ile görevlere göre farklı liderlik davranışlarının gösterilmesi (Bakan ve Doğan, 2013; Özutku, 2007) olağandır. Farklı örgütlerde farklı liderlik özelliklerin gösterilmesi yanında aynı örgütlerde de farklı liderlik tür ve davranışların oluşmasına zemin hazırlar. Eğitim örgütlerinde okul türü, okul paydaşlarının özellikleri, nitelikleri ve görevleri ile çevre şartlarının birleşimi gibi birçok faktörün etkisi okul yöneticilerin liderlik davranışlarında farklılık göstermesine ve farklı sonuçların ortaya çıkmasına kaynaklık edebilir.

Bugünün eğitim liderleri, her şeyden önce, bilgili ve çok yönlü olmak zorundadırlar (Bursalıoğlu, 2012). Okul paydaşlarının çoğu, okul yöneticilerinin bir lider olarak okul performansından sorumlu olduklarını düşünmektedir (Ogawa ve Scribner, 2002). Eğitim liderlerine düşen sorumluluklar, yapılacak işlerin teknik yanını bilmekle kalmayıp aynı zamanda insanlarla nasıl etkili bir biçimde birlikte çalışabileceğini de bilmeleri, okulla ilgili yasa, yönetmelik, yönetim süreç ve uygulamaları, grup dinamiği gibi konularda da bilgi sahip olmaları beklenmektedir (Şişman, 2013).

Eğitim liderleri olarak istenilen özelliklerin var olup olmadığı ya da liderlik davranışları olarak hangi faktörlerin rol aldığı araştırma yapılarak ortaya çıkarılabilecek bir çalışma konusu olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlerin görüşleri ile istenilen liderlik davranışları diğer taraftan okul paydaşlarının gösterdiği (anne-baba-veli; çevre) liderlik davranışları karşılaştırılmak istenmiştir. Okul yöneticilerin gösterdikleri liderlik davranışlarının neler olduğu, hangi durumlarda ortaya çıktığı öğretmenlerin yöneticilerde gözlemlediği ve eğitim liderliğini konu alan filmlerde ortaya çıkan liderlik davranışlarının karşılaştırılması yolu ile irdelenmesi amaçlanmıştır.

İlgili araştırmalar incelendiğinde filmlerin daha çok öğretim aracı olarak kullanılmasına yönelik (Chansel, 2004; Nevil, 2012; Goldenberg, Lee ve O’Bannon, 2008) araştırmalar olduğu eğitim içerikli filmlere ilişkin çalışmalar arasında (Neibaur, 2010, Akcan ve Polat, 2016; Oruç ve Sarıbudak, 2015) liderlik ile ilgili bir çalışmaya rastlanmadığı görülmektedir.

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri ve istedikleri liderlik davranışları ile eğitim liderliğini konu alan filmlerde ele alınan liderlik davranışlarını analiz etmektir. Araştırmanın amacını ortaya çıkarmak için şu sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemlediği liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin okul yöneticilerinde görmek istedikleri liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Eğitim liderliğini konu alan filmlerde yer alan liderlik davranışları nelerdir?
4. Eğitim liderliğini konu alan filmlerde ve öğretmenlerin gözlemledikleri liderlik davranışları arasındaki benzerlikler nelerdir?
5. Eğitim liderliğini konu alan filmlerde ve öğretmenlerin istedikleri liderlik davranışları arasındaki benzerlikler nelerdir?

**Yöntem**

**Araştırma Modeli**

Araştırma nitel yöntemle yürütülen durum çalışması modelindedir. Çalışmanın amacını ortaya çıkarmada daha çok katılımcıların görüşlerinden olayları ve durumları anlamaya yönelik olan nitel araştırma yöntemi (Franklen, Wallen ve Hyun, 2012) tercih edilmiştir. Durum deseni (vaka çalışması) ile araştırmanın yaklaşımı ve stratejileri belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul yöneticilerin liderlik davranışları olarak gözlemledikleri ve istedikleri eylemleri ortaya çıkaran görüşler ve eğitim liderliğini konu alan filmlerin merkeze aldığı grup olarak veli veya çevre gücü olması çalışma deseninin durum deseni olduğunu göstermektedir. Durum çalışması deseni başlı başına bir vakanın (bu bir kişi, grup, yapı ya da örgüt vb.) odağa alındığı ve o bağlamın değerlendirildiği iyi kurgulanmış bir araştırma stratejisi olup tipik olarak çoklu veri toplama yöntemlerini içerir (Robson, 2015).

**Çalışma Grubu**

Bu çalışmada, amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örneklemesi kullanılmıştır. Ölçüt örneklemede temel amaç önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır (Patton,2015). Ölçüt olarak Sivas ilinde kıdemi on yılın üzerinde olan öğretmenlerle çalışma yapılmıştır. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını uzun vadede gözlemlerine dayandırarak değerlendirebilmeleri için on yılın üstünde kıdem ölçüt olarak alınmıştır. Diğer yandan hem ilkokul hem de ortaokul öğretmenlerinin katılımları sağlanarak maksimum çeşitlilik örneklemesi yapılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın katılımcıları, Sivas ilinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 20 öğretmenden oluşmaktadır. Aşağıda, katılımcılara ait demografik değişkenler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. *Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Cinsiyet | Kıdem Yılı | Çalıştığı Okul Türü |
| Katılımcı 1 | Erkek | 12 | İlkokul |
| Katılımcı 2 | Erkek | 11 | İlkokul |
| Katılımcı 3 | Erkek | 13 | İlkokul |
| Katılımcı 4 | Kadın | 12 | İlkokul |
| Katılımcı 5 | Erkek | 10 | İlkokul |
| Katılımcı 6 | Erkek | 16 | İlkokul |
| Katılımcı 7 | Erkek | 13 | İlkokul |
| Katılımcı 8 | Erkek | 10 | İlkokul |
| Katılımcı 9 | Erkek | 18 | İlkokul |
| Katılımcı 10 | Kadın | 12 | Ortaokul |
| Katılımcı 11 | Kadın | 18 | Ortaokul |
| Katılımcı 12 | Kadın | 14 | Ortaokul |
| Katılımcı 13 | Kadın | 14 | Ortaokul |
| Katılımcı 14 | Kadın | 15 | Ortaokul |
| Katılımcı 15 | Erkek | 10 | Ortaokul |
| Katılımcı 16 | Erkek | 18 | Ortaokul |
| Katılımcı 17 | Erkek | 13 | Ortaokul |
| Katılımcı 18 | Erkek | 16 | Ortaokul |
| Katılımcı 19 | Erkek | 13 | İlkokul |
| Katılımcı 20 | Erkek | 12 | Ortaokul |

**Veri Toplama Araçları**

İki farklı veri toplama aracı ile veriler elde edilmiştir. İlk aşamada görüşme yöntemi ile veriler toplanmıştır. Görüşme yöntemi, insanların neyi ve neden düşündüklerini, duygu, tutum ve hislerin neler olduğunu, davranışlarını yönlendiren faktörleri ortaya çıkarmayı sağlayan bir veri toplama aracıdır (Ekiz, 2003) Öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını gözlemledikleri ve istedikleri eylemlere ilişkin görüşleri ortaya çıkarmak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Katılımcıların izni alınarak ses kaydı alınmıştır.

Bu çalışmada kullanılan görüşme soruları araştırmacılar tarafından uzman görüşleri (iki eğitim bilimleri bölümü öğretim üyesi) alınarak hazırlanmıştır. Katılımcılara yöneltilecek açık uçlu sorular pilot uygulama yapılarak beş öğretmenin görüşleri doğrultusunda soruların açık ve anlaşılır olması yönünde gerekli değişiklikler yapılmıştır. 2015-2016 eğitim öğretim yılında yapılan bu görüşmelerin her biri yaklaşık yirmi beş dakika sürmüştür. Görüşmelerden elde edilen verilerle araştırmacıların okul ortamında olmayan fakat eğitimle ilgili olan liderlik davranışlarını karşılaştırması için bu amaç doğrultusunda iki film ele alınmıştır.

Araştırmanın kapsamına alınacak filmleri seçerken eğitim yönetimi alanında iki uzman görüşüne başvurulmuştur. Araştırmacıların belirlediği beş film arasından uygun görülen iki film araştırmaya dahil edilmiştir. Bu filmler bir öğrencinin, bir öğretmenin veya bir müdürün başarı hikayesinden çok eğitim sisteminde engel çıkaran bürokratik sorunlar üzerine eğilen liderlik davranışlarına odaklanan geleneksel liderlik davranışlarının ötesinde demokratik bir liderlik yaklaşımını ele alan filmler doküman analizi yöntemiyle belirlenmiştir. Eğitime liderlik eden anne-baba ve çevre güçlerinin etkisini ele alan bu filmler üzerinden filmin künyesi ve konusu Tablo 2’de olay örgüsü ve karakterin liderlik davranışlarını gösteren sahne kesitleri ise Şekil 1 ve Şekil 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. *Eğitimsel Liderlik Filmlerinin Külyesi*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Filmler | Yönetmen | Yıl | Konusu |
| Boyun Eğmeyeceğim | Daniel Barnz | 2012 | Bir tanesi öğretmen iki kararlı anne çocuklarının şehir okulunda çöken iç dünyalarını dönüştürmeye çalışmak için çaba harcamaktadırlar. Güçlü ve engelleyici bir bürokrasiyle başa çıkmak zorundadırlar, fakat eğitim sisteminde ve çocuklarının gelecekleri için gerekli değişimi yaratmak amacıyla her şeylerini riske atarlar.  (http://www.vipfullhdfilmizle.org/boyunegmeyecegim-wont-back-down-izle/) |
| Kaptan Fantastik | Mattt Ross | 2016 | Ben Cash, ABD’nin Kuzeybatı Pasifik ormanlarında, 6 çocuğu ile beraber bir kabinde medeniyetten izole bir hayat yaşamaktadır. Bu izole ortamda ebeveynlik, kendi doğrularını yaratmıştır ve çocuklar moderniteye karşı bir bağışıklık kazanamamışlardır.  Ben, kendini çocuklarını büyük bir titizlikle hem fiziksel hem de entelektüel olarak yetiştirmeye adamıştır. Fakat karısı Leslie’nin ani ölümünün ardından bütün düzeni yerle bir olur, ve Ben, ailesini şehre getirmek zorunda kalır. Şehir medeniyeti içinde çocuklar şehirle, Ben ise ebeveynlik yöntemleri ile yüzleşmek zorunda kalacaktır. Çünkü Ben’in ebeveynlik anlayışıyla dünyanınki birbirine hiç benzememektedir.(http://unutulmazfilmler.co/captain-fantastic-kaptan-fantastik.html/) |

  
Her zaman doğruyu söyle, doğru olanı yap. Cesur ol!



Son günün bugünmüş gibi yaşa, her şeyiyle yaşa!

***Şekil 1.*** Eğitimsel Liderlik Filmlerinin Olay Örgüsü ve Sahne Kesitleri (Kaptan Fantastik)



Hangi araçları sevgi ve özenle korumalıyız? ‘Sevgi’



Çocuklarımızdan uzak durun! Bunu kendim için yapmıyorum. Neye cesaret? ‘okumaya, düşünmeye, eleştirmeye’

***Şekil 2****.* Eğitimsel Liderlik Filmlerinin Sahne Kesit Örnekleri (Boyun Eğmeyeceğim)

**Verilerin Analizi**

Görüşme yöntemi ile toplanan veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analiz aşamaları kod açımı, kodlamaların yazılması, kodların gruplandırılması, kategorize edilmesi ve verilerin soyutlanması (Elo ve Kyngäs, 2008) şeklinde önce alt kategorilere, sonra genel kategorilere ulaşılmış ve son aşamada ana kategori elde edilecek şekilde çözümleme yapılmıştır. Her bir kategori sınıflandırılmasında araştırmacılar uyuşum yüzdesi % 70 olacak şekilde görüş birliğini sağlamaya çalışmıştır (Güvenirlik = Görüş Birliği/ (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı*,* (Miles ve Huberman, 1994) Bu işlem sonunda güvenirlik yaklaşık .83 olarak bulunmuştur. Her bir genel kategorinin hangi sıklıkta tekrar edildiğini gösteren frekans tabloları oluşturulmuştur. Ayrıca katılımcıların görüşleri doğrudan alıntılarla aktarılmıştır. Filmler ise doküman incelemesi kategorisinde yer aldığı için betimsel analiz ile çözümlenmiştir. Doküman analiz birimi olarak temalar seçilmiştir. Betimsel analiz dört aşamadan oluşur: i) Betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma, ii) Tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi; iii) Bulguların tanımlanması, iv)Bulguların yorumlanması şeklinde analiz edilmiştir (Altunışık ve diğerleri, 2010).

**Güvenirlik ve Geçerlik**

Maxwell (1996) nitel çalışmalarda geçerliği sağlama yönünde yapılacak hataların verileri tanımlama, yorumlama ve ilgili durumu açıklamak çerçevesinde olabileceğini belirtir. Bu çalışmada verileri tanımlama (iç geçerlik) boyutunda olası tehditlerden korunmak için görüşmeler ses kaydına alınmıştır. Ses kaydı yanında veriler yazılı metne dönüştürülmüştür. Yorumlama boyutunda (güvenirlik) olası tehditlerden korunmak için katılımcıların bakış açılarını ve ifade etmek istedikleri görüşler, doğrudan alıntılarla sağlanmıştır. İlgili durumu açıklama boyutunda (dış geçerlik) olası tehditlerden kaçınmak için araştırmacılar yanlılık ve kesinlik sorunun olmaması yönünde şu noktalar dikkate alınmıştır: Araştırmacılar katılımcıların görüşlerini içeren yazılı metinleri ve ses kayıtlarını teyit ettirerek yanlılığa engel olunmaya çalışılmıştır. Araştırmada doküman analizi ile toplanan veriler üzerinden başka araştırmacılar tarafından da sınırlı ölçüde genellenebilir sonuçlara ulaşması açısından dış geçerlik sağlanmıştır. Araştırmanın güvenirliğini sağlama yönünde araştırma süresince her bir aşama, verilerin nasıl toplandığı, verilerin nasıl kaydedildiği ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Başka araştırmacılar tarafından incelenebilmesi için ham veriler saklı tutulmuştur.

**Bulgular**

Görüşme yöntemi ile elde edilen verilerin analizi ile ilk etapta katılımcıların mesleğe başladığı ilk günden itibaren okul yöneticilerinin liderlik davranışı olarak gözlemlediği olaylardan biri ve okul yöneticilerinde görmek istediği liderlik davranışına ilişkin araştırma bulgularına yer verilmiştir. Film analizleri ile toplanan veriler, tematik çerçevede gerçek yaşanmış liderlik davranışları ile karşılaştırılmıştır. Filmlerde yer alan ve öğretmenlerin görüşleri ile elde edilen liderlik davranışları sınıflandırılması yapılarak öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri ve istedikleri liderlik davranışları ile uyuşumu irdelenerek sonuçlara ulaşılmıştır.

**1.Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Görüşler**

Tablo 3.*Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tema | Kategori | Alt kategori | f |
| Kişisel özellikler  f(33) | Duygusallık | Sıcakkanlı | 6 |
| Sevecen | 4 |
| Empati duyan | 3 |
| İletişim | Hitabet gücü yüksek | 5 |
| İkna edici, inandırıcı olma | 5 |
| Yaratıcılık | Girişimci, aktif | 4 |
| Yeniliklere açık | 4 |
| Öncü | 2 |
| Etkileşimli özellikler  f(25) | Etkililik | İşini bilen | 5 |
| Çatışmayı çözen | 3 |
| Okul içi ve dışı faaliyetlerde bulunma | 3 |
| Başarma için çabalama | 2 |
| Güvenirlik | Sorumluluğu paylaşma | 4 |
| Öğretmene güvenme | 4 |
| Öğretmene destek verme | 4 |

Öğretmenler okul yöneticilerinde gözlemledikleri liderlik davranışlarını, kişisel (f=33) ve etkileşimli özellikler (f=25) ana kategorileri olmak üzere görüş bildirmişleridir. Kişisel özellikler duygusallık, iletişim becerisi ve yaratıcılık kategorileri ile sınıflandırılırken; etkileşimli özellikler, etkililik ve güvenirlik kategorileri ile sınıflandırılmıştır. Öğretmenler okul yöneticilerinin liderlik davranışlarına tanık oldukları olayları öğretmenler şu şekilde aktarmışlardır:

….. Okulun kıdem olarak en tecrübelisi bendim ve bu konuda bana nelerin olup olmadığını sormuştu. Ben de olanları aynen anlattım. Daha sonra okul müdürümüz bir toplantı yaptı, buradakilerin bir aile olduğunu aile içerisin de kavganın olacağını ancak küslüğün olmayacağını söyleyerek tarafları barıştırdı ve o günden sonra okulumuza bir bahar havası gelmişti. Bu davranış bir liderin yapabileceği bir davranıştı (K3).

K3 kodlu katılımcı okul müdürünün kıdemli bir öğretmene danışarak verdiği ifadelere güvenmesi etkileşimli özellikler teması altında güvenirlik kategorisine ilişkin görüş verdiğini göstermektedir. Diğer taraftan da toplantı düzenleyerek okulun bir aile olduğuna vurgu yaparak sevecen ve ikna edici kişisel özelliklerle hem duygusallık hem de iletişim kategorilerine ilişkin görüş bildirmiştir.

…. Velisi kızar diye çocuk babasına yalan söylemeye devam edince müdürümüz: ‘’Ben öğretmenime güveniyorum, istediğin yere şikâyet et. Ancak yalan söylediğin ortaya çıkarsa bizde size dava açarız’’. Tarzında bir konuşma yaptı. Daha sonra gelişen olayları, gelişen olayları öğretmen arkadaşımıza yansıtmadan kendisi veliyle konuşarak sorunu çözdü. Veli öğretmenimizden özür diledi ve böylelikle sorun kapanmış oldu (K4).

K4 kodlu katılımcı okul müdürünün öğretmene güvendiğini ve destek verdiğini belirten etkileşimli özellikler teması altında güvenirlik kategorisine ilişkin bir görüş bildirdiği görülmektedir.

….Milli eğitim müdürümüz bu durumla ilgili ilk toplantıda liderlik göstererek promosyon ücreti konusunu ilk kendisinin gündeme getirdiğini bundan dolayı da bu promosyonlarla öğretmen evi ve milli eğitim müdürlüğü binasının yapımına başlanacağını söyledi. Böylece bizlere öncülük ederek şu anda kullanılan binayı yaptırmıştı. Herkes elini taşın altına soktu ve bugün öğretmenlerimizin rahatlıkla konaklayabileceği bir öğretmen evi, milli eğitim personelinin çalışacağı bir bina yapılmış oldu (K5).

K5 kodlu katılımcı milli eğitim müdürün öncülüğünde başlattığı bir planlamada girişimci davranarak(yaratıcılık) , nasıl yapılacağına ilişkin bir öneri geliştirerek (ikna edici) diğer paydaşlara da sorumluluk vererek yaratıcılık, iletişim hem de güvenirlik kategorisine ilişkin ifadeler verdiği anlaşılmaktadır.

Mesleğe ilk başladığım haftalarda müfettiş teftişine takıldım. Eksik evraklarım sebebiyle bazı istenmeyen davranışlar ortaya çıkmıştı. Okul müdürümüz öğretmenlere gerekli bilgilendirmeyi yapmadığını ve tüm hatanın kendisinde olduğunu eğer ceza verilecekse kendisine verilmesi gerektiğini söylemişti. Okul müdürünün böyle davranması personelinin çıkarını kendi çıkarından üstün gördüğünün en güzel örneği idi (K8).

K8 kodlu katılımcı öğretmeninin hatasının müdüründen kaynakladığını müfettişlere itiraf etmesi ve bu konuda sorumluluğun müdüre ait olması gerektiğine ilişkin açıklamalar, duygusallık (empati kurma) ve güvenirlik (öğretmene destek verme) kategorilerine ait görüşler olarak değerlendirilebilir.

**2. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinde Görmek İstedikleri Liderlik Davranışları**

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinde görmek istedikleri liderlik davranışlarına ilişkin elde edilen kategoriler ve temalar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinde Görmek İstedikleri Liderlik Davranışları*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tema | Kategori | Alt kategori | F |
| İnsan ilişkileri  f(40) | Kişisel ve sosyal değerler | Sevgi | 8 |
| Saygı | 7 |
| Birlik ve beraberlik | 7 |
| Hoşgörü | 6 |
| Nezaket | 7 |
| Sağlıklı iletişim | 5 |
| Mesleki yeterlilik  f(45) | Yönetsel yeterlik | Deneyimli olma | 6 |
| Beceri yeterliliği | 6 |
| Gelişmelere ve yeniliklere açıklık | 5 |
| Objektif olma | 5 |
| Disiplinli olmak | 4 |
| Rutinler oluşturabilmek | 3 |
| Eşgüdümleme yapmak | 4 |
| Ekip ruhu oluşturma | 3 |
| Personeli yönlendirme | 3 |
| Önder olmak | 2 |
| Ders içeriğine hakim olma | 2 |
| Vizyoner lider olmak | 2 |

Öğretmenler okul yöneticilerinde görmek istedikleri liderlik davranışlarına ilişkin en çok “mesleki yeterlilik” ana kategorisine vurgu yapmış olup (f=45), bu kategori altında yönetsel yeterlik kategorisi yer almıştır. Konuya ilişkin bir diğer ana kategori ‘’insan ilişkileri’dir (f=40). İnsan ilişkileri ana kategorisine ilişkin tek kategori olan kişisel ve sosyal değerlerin yer aldığı görülmektedir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde görmek istedikleri liderlik davranışlarına ilişkin mesleki yeterlilik ana kategorisinde yer alan ifadeleri doğrudan alıntılarla aşağıda yer verilmiştir.

*Okul yöneticisi ilk önce rutini iyi yapmalı ve astlarından bilgi, deneyim ve beceri olarak bir adım önde olmalıdır (K2).*

*Herhangi bir sorun, olay, konu veya etkinlik durumlarında olması gereken yerde yani en önde olması gerekir. Başkalarına görev ve sorumluluklar verip onların bilgi, beceri ve deneyimlerinden yararlanmalıdır (K6).*

*Okul müdürleri bir olay, durum karşısında diğer personele örnek olup deneyimlerini konuşturabilmelidir ki personelinin gözünde iyi bir lider olabilsin (K17).*

Katılımcıların mesleki yeterlilik temasındaki görüşleri değerlendirildiğinde K2 kodlu katılımcı, beceri sahibi olmaya, K6 kodlu katılımcı önder olma ve eşgüdümleme yapmaya ve K17 kodlu katılımcı ise deneyimli olma ile ilgili alt kategorilere ilişkin görüş bildirmişlerdir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde görmek istedikleri liderlik davranışlarına ilişkin insan ilişkileri ana kategorisinde yer alan ifadeleri doğrudan alıntılarla aşağıda yer verilmiştir.

*Okul yöneticilerinde görmek isteğim liderlik eylemleri deyince aklıma hemen iletişim faktörü geliyor. Çünkü yaptığımız meslek dolayısıyla insan ilişkilerine dayalıdır. Bu yüzden idarecilerde iletişim becerisi fazlasıyla bulunması gereken bir özellik. Liderlik eylemlerinde de iletişimin sağlıklı olması ve önemli bir husus bence. Onun dışındaki şeyler zaten iletişim sayesinde rahatlıkla oturacaktır. Çünkü liderlik çok büyük çalışmalarla, çok önemli uğraşlarla değil insanlara sevgi, saygıyı, saygıyı veya bu hissiyatı vermekle olacaktır. Bu doğrultuda liderlik eylemleri adına yapılacak hangi çalışma olursa olsun bence bunun başı iletişimden geçmektedir bence. (K1)*

*Okul yöneticilerimizden ister müdür, ister müdür yardımcısı olsun öncelikle adalet, hoşgörü, ve personeline ve tüm paydaşlarına karşı saygılı davranmasını isterim(K3).*

K1 kodlu katılımcının hem iletişim hem de sevgi, saygıya odaklanan ifadeleri ile k3 kodlu katılımcının da adalet ve hoşgörüye vurgu yapmaları kişisel ve sosyal değerler kategorisine ait ifadelerde bulunduklarını göstermektedir.

**3. Eğitim liderliğini konu alan filmlerde yer alan liderlik davranışları**

Eğitim liderliğini konu alan filmlerde sergilenen liderlik davranışlarına ilişkin elde edilen kategoriler ve temalar Şekil 5’te sunulmuştur.

Her iki filmde de çocuklar açısından ‘ben bunu kendim, için yapmıyorum; yaşamda kalması için bu becerilerinin öğrenmesinin neyi yanlış’’ cümleleri bireysel ve toplumsal bütünlüğü sağlama temasına çocuklarımızdan uzak durun, sizin okullarınız yığınla not dolduruyor; maceraperest ol, yaşa; cümleleri ise etkileme işlevinin olduğunu örnekleyen ifadelerdir.

***Şekil 5.*** Eğitim liderliğini konu alan filmlerde yer alan liderlik davranışları

Çalışma kapsamında ele alınan filmlerde okullarda var olan eğitimsel paradigma içerisinde, sevgi gösterisinde bulunan, başkalarına iyilik yaptığını düşünen liderlerin ‘insan ilişkileri’ temasında birleşen liderlik davranışlarını gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan değişim başlatma, güçlü hissetme, sürekli çabalama, gruptakileri desteklemek ve kavramsal ve teknik yeterlik ile etkileme işlevleri kullanan kişilerin ‘etkileme işlevleri’ temasında toplanan liderlik davranışları gösterdiği görülmektedir.

**4.Öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri liderlik davranışları ile filmlerde yer alan liderlik davranışlarının karşılaştırılması**

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri liderlik davranışları ile filmlerde yer alan liderlik davranışları karşılaştırılarak benzer noktalar şu şekilde irdelenmiştir:

i: gözlenen liderlik davranışları (tema boyutu, kategoriler): 1) kişisel özellikler teması altında a)duygusallık, b) iletişim becerisi, c) yaratıcılık kategorileri; 2) etkileşimli özellikler teması altında a) etkililik b) güvenirlik kategorileri yer almıştır.

ii: filmlerde yer alan liderlik davranışları (tema boyutu, kategoriler) : 1) insan ilişkileri teması altında a) bireysel ve sosyal değerler kategorileri ile 2) etkililik temasında a) etkileme işlevleri kategorisi yer almıştır.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri ve filmlerde yer alan liderlik davranışları alt kategori ve kategori boyutları karşılaştırılarak ortak tema altında birleşen öğeler belirlenmiş ve Şekil 6’da verilmiştir.



Gözlenen liderlik davranışları (Ortak kategori/tema )

Gözlenen liderlik davranışları (ortak alt kategori)

Duygusallık1

İletişim becerisi2

Yaratıcılık3

Sıcakkanlı, sevecen\*

Sorumluluğu paylaşma\*\*

Öncü\*\*\* Empati\*\*\*\*

Başarmak için çabalamak\*\*\*\*\*

Öğretmeni desteklemek\*\*\*\*\*\*

Okul içi ve dışı faaliyetlerde bulunma\*\*\*\*\*\*\*

(Ortak tema)

Çok yönlü ve değer odaklı ilişkiler

Filmlerde yer alan liderlik davranışları (Ortak alt kategori)

Filmlerde yer alan liderlik davranışları (Ortak tema)

Bireysel değerler1

Etkililik2,3

Sevgi göstermek\*

Eşitlik ve adaleti sağlama\*\*

Değişim başlatma\*\*\*

Cezaya yer vermeme\*\*\*\*

Sürekli çabalamak\*\*\*\*\*

Grup desteği\*\*\*\*\*\*

Etkileme\*\*\*\*\*\*\*

\*Aynı sembole sahip olan kategoriler öğretmenlerin gözlemledikleri ve filmlerde yer alan kategorileriler ile eşleştiğini gösterir. (Örneğin sıcakkanlı-sevecen\* ile sevgi göstermek\* ortak alt kategori altında; duygusallık1 ile bireysel değerler1 ortak kategori olarak değerlendirilmiştir.)

***Şekil 6.*** Öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri ve filmlerde yer alan liderlik davranışlarında ortak özellikler

Öğretmenlerin gözlemlediği ve filmlerde yer alan liderlik davranışların ortak noktada etkileşim gösterdiği alanlara ilişkin ortaya çıkan ana tema çok yönlü ve değer odaklı ilişkiler olarak adlandırılmıştır.

**5. Eğitim liderliğini konu alan filmlerde ve öğretmenlerin istedikleri liderlik davranışlarının karşılaştırılması**

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde istedikleri liderlik davranışları ile filmlerde yer alan liderlik davranışları karşılaştırılarak benzer noktalar şu şekilde irdelenmiştir:

i: istenen liderlik davranışları (kategori boyutu, alt kategoriler):

1) insan ilişkileri a) kişisel ve sosyal değerler; 2) mesleki yeterlik, a) yönetsel yeterlik

ii: filmlerde yer alan liderlik davranışları (kategori boyutu, alt kategoriler):

1) insan ilişkileri a) bireysel ve sosyal değerler, 2) etkililik a) etkileme işlevleri

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde istedikleri ve filmlerde yer alan liderlik davranışları alt kategori ve kategori boyutları karşılaştırılarak ortak tema altında birleşen öğeler belirlenmiş ve Şekil 7’de verilmiştir.

Bireysel ve sosyal değerler1

İnsan ilişkileri a

Sevgi \*

Nezaket\*\*

Ekip ruhu oluşturmak\*\*\*

Önder olmak\*\*\*\*

Filmlerde yer alan liderlik davranışları (Ortak kategori/tema)

Filmlerde yer alan liderlik davranışları (Ortak alt kategori)

Ortak Tema

Değer odaklı etkileşim

Bireysel ve sosyal değerler1

Grup etkileşimi a

Sevgi göstermek\*

Başkalarına iyilik yapmak\*\*

Grup kurmak\*\*\*

Değişim başlatmak\*\*\*\*

Değişimi devam ettirmek\*\*\*\*

\*Aynı sembole sahip olan kategoriler öğretmenlerin gözlemledikleri ve filmlerde yer alan kategorileriler ile eşleştiğini gösterir.

***Şekil 7.*** İstenilen ve filmlerde yer alan liderlik davranışlarında ortak özellikler

Öğretmenlerin istedikleri sevgi, nezaket ekip ruhu oluşturmak ve önder olma liderlik davranışları ile filmlerde yer alan liderlik davranışlarından sevgi göstermek, grup kurmak, değişim başlatma-devam ettirme alt kategorileri benzerlik göstermektedir. Hem öğretmenlerin istedikleri hem de filmlerde yer alan liderlik özelliklerinin bireysel ve sosyal değerler olarak tek kategori altında toplanmıştır. Öğretmenlerin istedikleri liderlik davranışlarının insan ilişkilerine dayalı olması ile filmlerde yer alan grup etkileşimine dayalı liderlik davranışlarının da ortak temada birleştiği görülmüştür. Bu bağlamda öğretmenlerin istedikleri ve filmlerde gözlenen liderlik davranışlarının ortak noktada etkileşim gösterdiği alanlara ilişkin ortaya çıkan ana tema değer odaklı etkileşim olarak adlandırılmıştır.

**Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinin liderlik davranışlarına ilişkin elde edilen ile veriler ile filmlerde yer alan liderlik davranışlarına ilişkin bulgular doğrultusunda araştırma sonuçlarına ulaşılmış ve alan yazında ilgili sonuçlarla tartışılarak önerilere yer verilmiştir.

Öğretmenlerin gözlemledikleri okul yöneticilerinin liderlik davranışları, kişisel özellikler ve etkileşimli özellikler olmak üzere iki tema altında ele alınmıştır. Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda kişisel özellikler temasına ait kategorilerin, duygusallık, iletişim becerisi olduğu; etkileşimli özellikler temasına ait kategoriler ise yaratıcılık, etkililik ve güvenirlik olduğu ortaya çıkmıştır. Alan yazında yapılan çalışmalar çerçevesinde değerlendirmek üzere Elde edilen temalara ilişkin kategorilere ait öğeler sırasıyla incelenmiştir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri liderlik davranışlarının kişisel özellikler temasında yer alan duygusallık kategorisi elde edilen bulgulardan biridir. Leithwood, Louis, Anderson ve Wahlstrom (2004) etkili liderliğin oluştuğu zamanlarda durum ne olursa olsun grup çalışmalarında bireysel olarak açık bir duygusallığın var olduğunu belirtir. Korkmaz (2006) tarafından yapılan çalışmada duyguların (iyimserlik, engellenme) liderlik stilleri üzerinde tam bir aracı değişken olarak dönüşümsel liderlik stiline etkisi olduğu vurgulanmıştır. Bass’a (1985) göre dönüşümsel liderler, yönetim becerilerini güçlü duygusal bağlar kurarak grup içerisinde etkililiğini gösterir. Okul yöneticilerin liderlik davranışlarını göstermede duygusallığın bireysel özellik olarak etkili olması, sözü edilen çalışma bulguları ve alan yazın ile örtüşmekte olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, okul yöneticilerinin liderlik davranışları göstermelerinde duygusallık faktörünün kişisel özellikleri kapsamında değerlendirilmesi mümkündür.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri liderlik davranışlarının kişisel özellikler temasında yer alan iletişim becerisi kategorisi ortaya çıkan bulgulardan bir diğeridir. Bass’a (1985) göre dönüşümcü liderler, iyi bir vizyon, etkili konuşma becerilerine sahiptir. Dinham (2004) okul liderlerinin göze çarpan eğitimsel çıktılarını incelediği çalışmasında okul liderlerinin dış paydaşlarla iyi bir iletişim kurma ve devam ettirmeyi ön plana aldıklarını; okul programı ve prosedürlerinde açık iletişim ve anlaşılmaya önem verdiklerini belirtir. Taylor, Martin, Hutchinson ve Jinks’e (2007) göre açık bir iletişim kuran liderin hizmet etme felsefesini benimsediğini göstermektedir. Okul-çevre ilişkilerinde okul liderliği ile ilgili durum çalışmasında okul yöneticilerin velilerle çift yönlü iletişimi liderlik ve okulun eğitimsel çıktıları için etkili faktörler arasında olduğu görülmüştür. İletişimin okul liderliği için etkili faktör olduğu alan yazında da yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu noktadan hareketle okul yöneticilerin liderlik davranışları göstermelerinde iletişim becerisi kişisel özellikler kapsamında değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri liderlik davranışlarının etkileşimsel özellikler temasında yaratıcılık kategorisine ilişkin görüş bildirdikleri bir başka çalışma bulgusudur. Hipp (1996) okul yöneticilerinin daha çok dolaylı destek rollerini benimseyerek eğitimcilere danışma ve karar alma konularında yaratıcı farklı koşullar sunmasını önermiştir. Liderler, yaratıcı örgüt çevresi oluşturarak örgütün etkililiğini sağlar (Hoy, Hannum & Tschannen- Moran, 1998). Etkili okul müdürlerin okulun fiziki yapısını geliştirme konusunda yaratıcı yapılar kurabildiği Youngs ve King (2002) tarafından yapılan çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır. Dinham (2004) okul liderlerinin yeni programları desteklemek için kaynakları yaratıcı bir şekilde kullandıklarını belirtmiştir. Fate (2003) hizmet etme istekliliği duyan liderlerin daha çok yaratıcı ve becerikli olmalarının beklendiğini ifade etmiştir. Yaratıcılık okul yöneticilerinin liderlik göstermelerinde rol oynayan bir faktör olduğu alan yazında ve bu çalışmanın bulgusunda ortaya konmuştur.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri liderlik davranışlarının etkileşimsel özellikler temasında etkililik kategorisine ilişkin görüşleri elde edilen bulgulardan biridir. Botha (2004) okul yöneticilerin rollerini yerine getirme ve liderlik göstermelerini etkililik vasıtasıyla gerçekleştirdiklerini ortaya koymuştur. Okul liderlik davranış özellikleri, etkililiği çağrıştırdığı bilinmektedir (Leithwood, Louis, Anderson, & Wahlstrom, 2004). Eğitimsel çıktıların istenilen özellikte olması etkili okuldan daha çok etkili okul yöneticilerinin çabasına bağlı olduğu görülmüştür (Dinham, 2004). Leithwood ve Jantzi (2000) çalışmalarında etkili liderlerin güçlü bir etki bıraktıklarını bulgulamışlardır. Etkili bir okul yönetimi için dönüşümcü liderliğin yanı sıra etkileşimci liderliğin de gerekli olabileceği (Buluç, 2009) okul yönetimine etkililik katan faktörün liderlik olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bir başka ifadeyle okul yöneticilerin liderlik davranışlarını göstermelerinde etkililiğin rol oynadığı bulgusu yapılan çalışma sonuçlarıyla örtüştüğü anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin liderliğinde etkililiğin rol oynaması önemli bir sonuçtur. Çünkü liderin etkililiği okul amaçların gerçekleştirilmesinde rol oynamaktadır.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri liderlik davranışlarının etkileşimsel özellikler temasında güvenirlik kategorisine yönelik görüş bildirdikleri bir başka bulgulardan biridir. Louis (2007) okul yöneticilerin davranışlarının güvenirliği etkilediğini ve paylaşılan liderlikle ilişkili olduğunu belirtir. Avolio, Waldman ve Yammarino (1991) da paylaşılan vizyonu ve misyonu gerçekleştirmede liderlerin güven vermelerinde kolaylık sağladığını ifade eder. Tschannen-Moran (2004) liderlik davranışlarının güvenirliği artıran kilit öneme sahip olduğunu belirtir. Wong ve Page (2003) lider nasıl olmalıdır soruna kişilik yönelimli olma özellikler boyutunda güvenirlik özelliğini çalışmalarında ortaya koymuşlardır. Yapılan araştırmalar sonucunda lider-üye etkileşiminde yöneticiye duyulan güven ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Dirks ve Ferin, 2002; Aslantaş, 2007; Gökalp, Kaya, Angay ve Akgün, 2015). Öğretmenlerin görüşleri de okul yöneticilerin liderlik davranışlarında güvenirliğin etkileşimsel özellikler olarak ifade edilmesi alan yazın doğrultusunda sonuçlandığını göstermektedir. Okul liderinin güvenilir olması, öğretmenin okul liderinin gösterdiği hedefe inanması ve hedefi gerçekleştirmek için harcadığı çabayı güçlendirmesi açısından önemli bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde görmek istedikleri liderlik davranışları olarak kişisel ve sosyal değerler kategorisi ile insan ilişkileri temasına ilişkin görüşler bildirdikleri araştırmanın bulgularından biridir. Aynı zamanda öğretmenlerin okul yöneticilerinde gözlemledikleri liderlik davranışlarına ait kişisel özellikler teması ile aynı paralellikte olduğu görülmektedir. Alan yazında liderlerin kişisel özelliklerin etkili olduğuna ilişkin araştırmanın birinci sonucuna yönelik açıklanan ifadeler aynı şekilde istenen liderlik özellikleri için de geçerli olduğu yorumu yapılabilir. Hem istenen hem gözlenen liderlik davranışında etkili olan faktörler insan ilişkileri ve kişisel özellikler temasına ait kişisel ve sosyal değerler ile duygusallık- iletişim becerisi kategorileri olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde görmek istedikleri liderlik davranışları olarak yönetsel yeterlik kategorisi ile mesleki yeterlik temasına ilişkin görüş bildirdikleri elde edilen bir başka bulgudur. Oliver ve Hipp (2006) tarafından yapılan çalışmada liderlik yeterlik ile kolektif yeterlik arasında karşılıklı pozitif ilişkinin olduğu saptanmıştır. Kolektif yeterlik, bir grubun belli amaçları gerçekleştirmek doğrultusunda davranış biçimlerini düzenleme ve uygulama konusunda dâhil oldukları gruba yönelik paylaştıkları inanç olarak (Kurt, 2012) ele alındığında yönetsel yeterlik alanını da içine aldığı genel bütüncül bir bakışa ait yeterlik olduğu yorumlanabilir. Elde edilen bulgu ile sözü edilen araştırma bulgusunun dolaylı olarak benzerlik gösterdikleri anlaşılmaktadır. Araştırma bulgusu olan okul yöneticilerinin yönetsel ve mesleki yeterlikleri ile ortaya çıkan liderlik biçimin okulda mesleki gelişimi en üst düzeye çıkarmaya yönelik bir liderlik biçimi olan öğretim liderliği (Krug, 1992) ile ilgili olduğu yorumu yapılabilir.

Eğitim liderliğini konu alan filmlerde yer alan liderlik davranışlarına ilişkin ait bireysel ve sosyal değerler kategorisi altında insan ilişkileri teması ile etkileme işlevleri kategorisi altında etkililik temasına ait veriler elde edilmiştir. Filmlerdeki liderlik davranışlarının içerik analizi ile ortaya çıkan alt kategori ve kategoriler ile öğretmenlerin okul yöneticilerindeki gözlemledikleri liderlik davranışlarına ilişkin alt kategori ve kategoriler arasında birebir olmasa da oldukça benzer liderlik davranış özelliklerinin ortaya çıktığı araştırma sonuçlarından biridir. Benzer olan kategori boyutu karşılaştırılmasında filmlerde yer alan liderlik davranışlarına yönelik bireysel değerler kategorisine öğretmenlerin gözlemlediği duygusallık kategorisinin denk düştüğü görülmektedir. Bunun yanı sıra filmlerde yer alan liderlik davranışlarına yönelik etkililik temasına öğretmenlerin gözlemledikleri iletişim becerisi ile etkililik kategorilerinin denk düştüğü ortaya çıkmıştır. Filmlerdeki ile öğretmenlerin gözlemledikleri liderlik davranışlarının benzer alt kategori, kategori ve teması ile yeniden sentezlenen tema çok yönlü ve değer odaklı ilişkiler olarak adlandırılmıştır. Bu bağlamda filmlerde yer alan liderlik davranışlarını senaryolaştırmada yaşanan olay ve olgulardan yararlanıldığı ifade edilebilir.

Filmlerdeki liderlik davranışlarına ilişkin alt kategori ve kategoriler ile öğretmenlerin okul yöneticilerindeki görmek istedikleri liderlik davranışlarına ilişkin alt kategori ve kategoriler arasında benzer liderlik davranış özellikler olduğu araştırmanın bir diğer sonucudur. Benzer olan kategori boyutu karşılaştırılmasında bireysel ve sosyal değerler temasının hem filmlerde yer alan liderlik davranışları hem de öğretmenlerin görmek istedikleri liderlik davranış özellikleri olarak tamamen örtüştüğü anlaşılmaktadır. Filmlerde yer alan liderlik davranışına ilişkin etkililik temasının öğretmenlerin görmek istedikleri liderlik davranış özelliği olarak insan ilişkileri temasına denk düştüğü görülmektedir. Filmlerde yer alan liderlik davranışları ile öğretmenlerin görmek istedikleri liderlik davranışlarının benzer kategoriler ve temaları ile yeniden sentezlenen tema değer odaklı etkileşim olarak adlandırılmıştır. Filmler ile öğretmenlerin istedikleri liderlik davranışlarının karşılaştırılması sonucunda filmlerin liderlik davranışlarının izleyiciye istenilen liderlik davranışları olduğu mesajını iletmek amacı taşıdığı şeklinde yorumlanabilir. Akcan ve Polat (2016) filmlerde öğretmen imajının filmlerde nasıl resmedildiğine ilişkin araştırma sonuçları olumlu imaj oluşturmaya ilişkin olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan Polat ve Akcan (2017) eğitim temalı filmlerde çokkültürlü eğitimin gerektirdiği çoğu özelliklerin yansıtıldığı görülmüştür. Yani eğitimle ilgili filmlerin toplumu olumlu yönde etkileme, rol-model örneği teşkil etme amaçlarıyla yapıldığı söylenebilir.

Eğitim liderliğini konu alan filmlerdeki liderlik davranışlarının hem yaşanmış veya yaşanması muhtemel olan olaylar örgüsü ile hem de talep edilen liderlik davranışlarının hayata geçirilmesine yönelik kurgu ile hazırlandığı yorumlanabilir. Eğitimde iletmek istediği mesaj ile içeriği uygun olan filmlerin izlenmesi ve yorumlanması okul paydaşları için bir motivasyon kaynağı teşkil edebilir. Araştırma sonuçlarından hareketle okul yöneticilerin liderliği ile ilgili şu önerilere yer verilebilir.

Okul yöneticileri sevgi gösterme, sıcakkanlı ve empati olma davranışları ile duygusallık yönlerini ortaya koyabilirler. Okul yöneticileri sorumluluk aldıkları işlerde okul paydaşlarının beklentilerini karşılayacak şekilde etkileme yollarını (taktir etme, kaynak temini, yetki verme vb.) kullanabilir. Okul yöneticileri öğretmen ve öğrenciler tarafından lider olarak kabul edilmesi için onlara destek verme ve güvenme davranışları sergileyebilir. Okul yöneticileri sağlıklı ve etkili iletişim kurarak insan ilişkilerini optimum düzeye getirerek liderliklerini güçlendirebilirler. Mesleki yeterliklerini içeren yönetsel yeterlik açısından gelişimlerini sağlayacak yayınları (kitap, dergi vb.) takip etme ve sosyal faaliyetlere katılma (seminer, konferans vb.) girişiminde bulunabilirler. Okul yöneticilerinin liderliğini konu alan filmlerin izleyicilere örnek olması yönünde bu tür filmlerin tanıtımı ve izlenmesi yönünde hizmet içi eğitim kapsamında teşvik edici seminerler düzenlenebilir. Milli Eğitim Bakanlığı veya Kültür Bakanlığı tarafından eğitim liderliğini konu alan filmler, diziler üretmesi yönünde teşvik edilerek eğitimsel senaryoların hazırlanması sağlanabilir. Ayrıca araştırmacılar için okul müdürlerinin ve öğretmenlerin liderliğinde yapılan eğitimsel filmler liderlik tarzları açısından analiz edilebilir.

**Extended Abstract**

Introduction: Leadership is one of the important issues from time immemorial and attracted the attention of the researchers (Bakan ve Doğan, 2013). The situation shows leadership is universal. Leader is heavy for leadership. A few of the definitions that indicate different definitions in literature on the leader concept are the following: Leader is the person sanctioned to influence the success and efficiency of the organization (Robbins ve DeCenzo, 2003); It can also be described as a person who can gather many people and can drive them to do something (Demir, 2010). Leadership in school management requires that you have some ability to solve problems after they can see them with a realistic eye (Bursalıoğlu, 2012). Principals’ leadership is to show taking a mission, leading the school stakeholders in promoting more effective teaching and curriculum strategies, and supporting teachers' efforts in implementing new programs and processes (Botha, 2004). In addition, the presence of a single principal as a leader can keep away from contemporary and new leadership. The new leadership concepts assert interaction relation between the leader and the stakeholders (Rost, 1991; Turnbull, 2012). Basen on the reasons that school leadership is a necessity and it is accepted the leadership has a positive effect on the learning-teaching process, It can be argued what conclusions draw in school leadership. It may be possible to obtain net data on the following points by comparing leadership behaviors in films and principals’ leadership behaviors according to views of teachers: i) the correspondence between the observed situation (by teachers) and the reflected situation (in the films);ii) in classifying observed leadership behaviors as spontaneous or attained behaviors; iii) dominant features in films and observed leadership behaviors by teachers.

Purpose: The purpose of this research is to analyze the leadership behaviors in the films and observed educational leadership by teachers in the school. The following questions were asked to reveal the purpose of the research.

1. What do the teachers think about the principals’ leadership behaviors observed in the school?

2. What do the teachers think about the principals’ leadership behaviors they want to see in the school?

3. What are the leadership behaviors involved in films whose topic is educational leadership?

4. What are the similarities between the leadership behaviors of principals and leadership behaviors in the films?

5. What are the similarities between the principals leadership behaviors are asked by teachers and leadership behaviors in the films?

Method: The study’s model is case study and it was conducted by qualitative methods. For bringing out the purpose of the study, qualitative research method is used to identify the events and situations from the views of the participants (Franklen, Wallen ve Hyun, 2012) was preferred in the study. The approach and strategies of research have been determined associated with case studies. Because the study involves in observed leadership behaviors and leadership behaviors in films that states the study’s model is case studies. The case study is a well-structured research strategy in which a case is taken into account (such as a person, group, structure or organization, etc.) and its context is assessed and typically involves multiple data collection methods (Robson, 2015). In the study, criterion sampling and maximum diversity sampling were used. Criterion sampling is also the study of all situations that meet a set of predefined criteria. The study group consist of 20 teachers who have different branches and work at different school types in Sivas center. Data were obtained via two different data collection tools. In the first stage, data were collected by the semi-structured interview form. The other data collection tool is scene sections about educatinal ledarship in the two films. The data collected from interviews were analyzed by content analysis. Films’ data was analyzed by desciriptive analysis.

Findings: Teachers reported principal leadership behaviors observed in school as main categories, personal features (f = 35) and interactivity traits (f = 25). While personal features are classified by categories of sensuality, communication skills and creativity; interactivity traits are classified by categories of effectiveness and reliability. Teachers emphasized the main category of "professional efficiency” (f = 45) they ask to see the principal leadership behaviors in the school, and the category has only managerial efficiency sub-category. Another main category of topic is '' human relations '' (f = 40) and has only social and personal values sub-category.

In the films in the study, it is understood that the leaders who think that doing good to others, exhibit love to provide equality and justice, rebel against punishment in schools, and present leadership behaviors through human relations. On the other hand, leadership behaviors have been shown to be effective in initiating change, feeling strong, forming a group, avoiding punishment, constantly striving, supporting groups and using conceptual and technical efficiency. The main theme for teachers observed leadership behaviors by teachers and in the films is determined as versatile and value-oriented relationships. Both of leadership behaviors in films and preferred leadership behaviors (by teachers) have same theme that it is value-focused.

Discussion: It can be interpreted that the leadership behaviors in the films about the education leadership are prepared both by the events that are experienced or likely to be experienced and by the fiction aimed at impose on the requested leadership behaviors. So films about educational leadership can be a motivation source for school stakeholders. Principals should strengthen their leadership by effective communication and optimizing human relations.

**Kaynakça**

Akcan, E., & Polat, S. (2016). Eğitim Konulu Türk Filmlerinde Öğretmen İmajı: Öğretmen İmajına Tarihi Bakış. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, *22*(3), 293-320.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı (6. Baskı).* Sakarya: Sakarya Yayıncılık

Avolio, B.J.,. Waldman, D.A & Yammarino, J.(1991). Leading in the 1990s: The four I’s transformational leadership. Journal of European Industrial Training. 15 (4), 9-16.

Arslantaş, C. C. (2007). Lider-Üye Etkileşiminin Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkisinin Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, *Tisk Akademi, 1*, 161-173.

Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

Bakan, İ., & Doğan, İ. (2013). Liderlik Güncel Konular ve Yaklaşımlar, Ankara: Gazi Kitabevi.

Baltaş, A. (2000). *Ekip çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Baranek, L. K. (1996). "The Effect of Rewards and Motivation on Student Achievement". Masters Theses. Grand Valley State University, Michigan, United States.

Barnz, D. (2012). Boyun eğmeyeceğim. Almanya.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Pres.

Bass, B. M . (1990). From Transactiona l to Transformational Leadership: Learnin g to Share The Vision. *Organizational Dynamics* , *19*(3), 19-31.

Bolat, T., Seymen, O., Bolat, O. İ. ve Erdem, B. (2008), Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Detay Yayınları.

Botha, R. J. (2004). Excellence in leadership: demands on the professional school principal. *South African journal of education*, *24*(3), 239-243.

Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi*, *15*(1), 5-34.

Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış.* Ankara: Pegem Akademi.

Chansel, D. (2004). Beyaz Perdedeki Avrupa Tarih Öğretimi ve Sinema. Nurettin Elhüseyni (Çev.). İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını

Culbertson J.A. (1988). A century’s quest for a knowledge base, in Boyan NJ (ed.) Handbook of Research on Educational Administration, pp. 3-26, New York: Longman.

Demir, H. (2010). *Liderliğin Felsefesi*. İstanbul: Çıra Yayınları.

Dinham, S. (2004). Principal leadership for outstanding educational outcomes. Journal of Educational Administration, 43(4), 338-356.

Dirks, K.T. ve Ferrin, D.L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. Journal of Applied Psychology, 87, 611-628.

Elo, S., Kyngäs, H. (2008). The Qualitative Content Analysis Process. Journal of Advanced Nursing, Vol.62, No.1, pp.107–115.

Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metodlarına giriş: Nitel, nicel ve eleştirel kuram metodolojileri*. Anı Yayıncılık.

Fraenkel, J., Wallen, N., Hyun, H. (2012). How to Design and Evaluate Research in Education (8th Ed). New York: McGraw-Hill.

Fate, T.H. (2003). Servant Leadership for schools and youth programs. *Reclaiming Children and Youth, 12*(1), 33-39.

Gedikoğlu, T. (2015). *Liderlik ve okul yönetimi*. Ankara: Anı yayıncılık.

Goldenberg, M., Lee, J., W., & O’Bannon, T. (2008). Enhancing recreation, parks and tourism courses: Using movies as teaching tools. Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, 9(2), 4-16. USA.

Gökalp, S., Oğuz, K. A. Y. A., Angay, A., & Akgün, F. (2015). Okul Müdürüne Güvenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracı Rolü. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *4*(2), 45-70.

Hipp, K. A. (1996). Teacher efficacy: Influence of principal leadership behavior. Paper presented at the annual meeting of American Educational Research Association, (April 8-12).

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama*. (*Çev. Edt: S. Turan).* Ankara: Nobel

Hoy, W. K., Hannum, J. & Tschannen-Moran, M. (1998). Organizational climate and student achievement: a parsimonious and longitudinal view. Journal of School Leadership, 8 (4), 336-359.

Korkmaz, M.(2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 46, 199-226.

Kolker, R. (2009). Film Biçim ve Kültür. Fırat Ertınaz, Ali Güney, Zeynep Özen,(Çev.). Ankara: De Ki Basım Yayım.

Krug, S. E. (1992). Instructional Leadership: A Constructivist Perspective. *Educational Administration Quarterly*, *28*(3), 430-43.

Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin Öz Yeterlik Ve Kolektif Yeterlik Algıları. *Journal of Turkish Educational Sciences*, *10*(2), 195-227.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School leadership and management*, *28*(1), 27-42.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). Principal and teacher leadership effects: A replication. School Leadership & Management, 205, 415-434.

Leithwood, K. A., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning. New York: The Wallace Foundation.

Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). Executive Summary: Review of Research: How Leadership Influences Student Learning, Erişim Tarihi: 15/12/2016, [www.education.umn.edu/carei](http://www.education.umn.edu/carei),

Lin- Li-Yun (2002).The Effects of Feature Films upon Learners' Motivation, Listening and Speaking Skills: The Learner-Centered Approach, Eric, ED470811.

Louis, K. S. (2007). Trust and improvement in schools. Journal of Educational Change, 8, 1-24.

Maxwell, J. A. (1996). Qualitative Research Design: An Interactive Approach. California: SAGE Publications.

McClelland, D. ve Kirshnit, C. (2007). The effect of motivational arousal through films on salivary immunoglobulin A. Journal [Psychology & Health](http://www.tandfonline.com/toc/gpsh20/current), 2(1), 31-52

Miles, B.M. ve Huberman, A.M.(1994). Qualitative Data Analysis. London: Sage Pub.

Nevil, S. A. (2012). Teachers’ perspectives on use of movies in the social studies classroom. Unpublished master's thesis, Ohio University, USA.

Northouse P. G. (2009). *Leadership: Theories and practices*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Nugent, S. A., & Shaunessy, E. (2010). Using film in teacher training: Viewing the gifted through different lenses. Roeper Review, 25(3), 128-134.

Ogawa, R.T. ve Scribner, S.P.(2002). Leadership: Spanning the Technical and İnsttutional Diemons of Organizations. *Journal of Educational Administration, 40*(6), 576-578.

Owens, R. G. (2004). Organizational behavior in education: Adaptive leadership and school reform Boston. *Massachusetts: Pearson.*

Onaran, Ş. A. (1968). Sinematoğrafik Hürriyet Özellikle Bu Hürriyetin Filmlerin ve Film Senaryolarının Kontrolü Bakımından Değerlendirilmesi. Yayımlanmış doktora tezi, Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı Tetkik Kurulu Yayınları.

Oruç, Ş., & Sarıbudak, D. (2015). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim içerikli filmlerin eğitim ortamlarına etkisine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Alan Eğitimi Dergisi*, *1*(1), 19-41.

Özutku, H. (2007). Yönetici-ast etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi, 40* (2), 79-98.

Patton, M.Q. (2015). Qualitative Research, Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science. (Brian S. Everitt & David C. Howell, Eds.). (1633-1636).Chichester: John Wiley &Sons, Ltd.

Robbins, S.P. ve DeCenzo, D. A. (2003). Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications, Fourth Edition, Prentice Hall, New Jersey.

Robson, C. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Gerçek Dünya Araştırması,* (Şakir Çınkır Ve Nihan Demirkasımoğlu Çev*.)* Ankara: Anı Yayıncılık.

Ross, Matt.(2016). Captain Fantastic. USA.

Rost, J. C. (1991). Leadership for the twenty-ﬁrst century. New York: Prager.

Sergiovanni, T. J. (2006). *Rethinking leadership: A collection of articles.* Thousand Oaks, Calif: Corwin Press.

Olivier, D. F., & Hipp, K. K. (2006). Leadership capacity and collective efficacy: Interacting to sustain student learning in a professional learning community, Journal of School Leadership, 16(5), 505-519.

Polat, S., & Akcan, E. (2017). Eğitim temalı filmlerin çokkültürlü eğitim açısından analizi. *Electronic Turkish Studies*, *12*(18), 475-504.

Sparks, Gleen.G. (2016). Media Effects Research. (Fifth Edition). United States of America: Cenveo Publisher

Şişman, M. (2013). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Taylor, T., Martin, B. N., Hutchinson, S., & Jinks, M. (2007). Examination of leadership practices of principals identified as servant leaders. *International Journal of Leadership in Education*, *10*(4), 401-419.

Tschannen-Moran, M. (2004). *Trust matters: Leadership for successful schools.* San Francisco: Jossey-Bass.

Turnbull, J. (2012). *Creative Educational Leadership: A practical guide to leadership as creativity*. London: Bloomsbury Publishing.

Wong, P., & Page, D. (2003). *Servant leadership: An opponent-process model and the revised servant leadership profile.*  Erişim Tarihi: 15/12/2016, https://www.regent.edu/acad/global/ publications/sl\_proceedings/2003/wong\_Vaus, David De (2014). Surveys in Social Research, New York: Allen& Unwin.

Youngs, P. & King, M. B. (2002). Principal Leadership for Professional Development to Build School Capacity, *Educational Administration Quarterly, 38* (5), 643-670.

1. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, [koybasi.fatma@gmail.com](mailto:koybasi.fatma@gmail.com), ORCID:0000-0002-8684-1235 [↑](#footnote-ref-1)
2. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, [celalteyyar@yahoo.com](mailto:celalteyyar@yahoo.com), ORCID:0000-0002-7933-9327 [↑](#footnote-ref-2)