

Rezonans Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması* Şenay SEZGİN NARTGÜN¹ & Sevgi TAŞKIN²

Adaptation of The Resonance Leadership Scale to Turkish: Validity and Reliability Study

Abstract

In this research, Cummings et al. It was aimed to adapt the Resonance Leadership scale developed by (2010) to Turkish culture. The research was conducted with four different groups consisting of teachers working in primary, secondary and high schools in different provinces of Turkey. In the study, first linguistic equivalence was achieved ($r=.849$, $p<.01$), the scale was presented to expert opinion and corrections were made. The construct validity of the scale was tested with exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). Accordingly, as a result of (EFA), factor loadings varied between .51 and .88, and as a result of (CFA), ($\chi^2 / df = 3.96$, RMSEA = .072, NFI = 0.98, PNFI = 0.77, CFI = 0.99, GFI = 0.96, It was observed that the fit levels of the model (AGFI = 0.85, SRMR = .058) were at the desired level. Cronbach's alpha internal consistency coefficients ($\alpha=.963$) and item-total correlations ($r=.610-.832$) revealed that the scale is a reliable measurement tool. Considering the analyzes regarding verification and reliability in the study, it can be said that the resonance leadership scale is a valid and reliable measurement tool. The Resonance Leadership Scale took its final form as a 5-point Likert type measurement tool consisting of a single factor and twelve items. In the research, Resonance Leadership Scale was applied to teachers working in Bolu (N = 787) and a descriptive analysis of the research was made with the data obtained. As a result of the descriptive analysis, it was concluded that the teachers' opinions regarding the resonance leadership levels of their principals were at the "agree" level. In the research, first of all, an attempt was made to create a conceptual framework by evaluating resonance leadership practices in educational organizations and the effects of these practices on teachers. In this respect, the resonance leadership in the training offered to managers; It can be expressed how he was able to organize the managerial practices he brought to the field with the understanding of inclusive, supportive and formative optimal leadership in the school by using behavioral science. In addition, resonant leadership can be explained as administrator attitudes and norms that can organize teachers to take an active role in accepting change in order to achieve the success of new reforms in the education system. It may be suggested that policy makers in in-service training should be informed about the effects of resonant leadership on the structuring and outcomes of educational processes and the contributions of adaptive leadership behaviors, which are integrative rather than restrictive in the school environment, to the education system.

Key Words: Teacher, resonant leadership, scale adaptation, validity, reliability.

Özet

Bu araştırmada Cummings vd. (2010) tarafından geliştirilen Rezonans Liderlik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması amaçlanmıştır. Araştırma, Türkiye'nin farklı illerindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerden oluşan dört farklı grupta yürütülmüştür. Araştırmada, ilk olarak dilsel eş değerlik sağlanmış ($r=.849$, $p<.01$), ölçek uzman görüşüne sunulmuş ve düzeltmeler yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği açılımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) test edilmiştir. Buna göre yapılan (AFA) sonucunda faktör yüklerinin .51 ile .88 arasında değiştiği, (DFA) sonucunda ise ($\chi^2 / sd = 3.96$, RMSEA= .072, NFI= 0.98, PNFI = 0.77, CFI= 0.99, GFI= 0.96, AGFI= 0.85, SRMR=.058) modelin uyum düzeylerinin istenilen düzeyde olduğu görülmüştür. Cronbach's alpha iç tutarlılık kat sayıları ($\alpha=.963$) ve madde-toplam korelasyonları ($r=.610-.832$) değeri ile ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada doğrulama ve güvenirlğe ilişkin yapılan analizler dikkate alındığında rezonans liderlik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Rezonans Liderlik Ölçeği tek faktörden ve on iki maddeden oluşan 5'li likert tipinde bir ölçme aracı olarak son şeklini almıştır. Araştırmada Rezonans Liderlik Ölçeği Bolu ilinde görev yapan (N=787) öğretmene uygulanmış ve elde edilen verilerle araştırmanın betimsel analizi yapılmıştır. Betimsel analiz sonucunda öğretmenlerin, rezonans liderlik ölçeğine ilişkin görüşlerinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada öncelikle eğitim örgütlerinde, rezonans liderlik uygulamaları ve bu uygulamaların öğretmenler üzerindeki etkileri değerlendirilerek kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu açıdan yöneticilere sunulan eğitimlerde rezonans liderliğin; davranış bilimini kullanarak kapsayıcı, destekleyici ve biçimlendirici optimal liderlik anlayışıyla alana kazandırdığı yönetsel uygulamaları okulda nasıl organize edebildiği ifade edilebilir. Ayrıca rezonans liderliğin eğitim sistemindeki yeni reformların başarıya ulaşması için öğretmenlerin değişimi kabullenmeleri yönünde etkin rol üstlenmelerini organize edebilen yönetici tutum ve normları anlatılabilir. Hizmet içi eğitimlerde politika üreten ilgililerin, rezonans liderliğin eğitim öğretim süreçlerini yapılandırma ve çıktıları üzerindeki etkileri ile okul ortamında sınırlayıcı değil bütünleştirici uyumsal liderlik davranışlarının eğitim sistemine olan katkılarının anlatılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, rezonans liderlik, ölçek uyarlama, geçerlik, güvenirlık.

¹ Prof. Dr. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, szbn@yahoo.com ORCID: 0000-0002-5405-1655

² Dr.Milli Eğitim Bakanlığı, reyyanbeyza_2004@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-7335-334X

Sevgi TAŞKIN'ın Öğretmenlerin Rezonans Liderlik ve Rol Fazlası Davranışları Üzerine Örgütsel Sinerjinin Aracı Rolü adlı doktora tezinden üretilmiştir.

Introduction

Leading administrators in educational organizations are faced with renewal processes based on ever-increasing expectations such as developing information technologies and competitive conditions, under the influence of globalization (Dönmez, 2014). This cycle makes it important for leading managers to have high-energy leadership skills that focus on managerial processes, give importance to communication and interaction, are collaborative, motivated and persuasive, and can respond adaptively to organizational activities (Bawafaa, et al., 2015). According to these new leadership approaches emerging in management science, managers are encouraged to adopt a more sharing, interactive leadership approach in daily instructional activities instead of linear management and control-centered practices (Başaran, 2000). The resonance leadership model, which has come to the fore recently, carries leadership theories and practices that include multiple leadership styles that can blend human values with the requirements of the new century, and in this context, create maximum impact on teachers (Sürücü & Yıkılmaz, 2021). When the resonance leadership approach is associated with other leadership approaches, it differs in terms of leadership evaluation criteria with its features that care about individual values and needs, but also emphasize common values and needs, provide one-on-one attention and equal opportunities to employees (Goleman, 2021; Casale, 2017). The theories and practices of the resonance leadership model develop an understanding of leadership that opposes the normative features of leadership models, such as decision-making alone, holding power, and being the sole leader in organizational activities. For this reason, resonance leadership aims to move away from single and traditional leadership approaches and combine different leadership configurations with its own leadership practices for the benefit of the individual and the organization. By combining the strengths and weaknesses of resonant leadership with different leadership approaches, this understanding has revealed the ideal leadership model that adopts comprehensive school leadership and focuses on school development, emphasizes collective performance, and makes the necessary adjustments in line with expectations depending on internal and external contexts. By conceptualizing the context factors of the resonance leadership model, it is seen that school management is based on a perspective that empowers teachers and shares responsibilities holistically in line with common values and beliefs, rather than administrators at the center of school management.

The resonance leadership approach's inclusion of inclusive, supportive and formative optimal leadership practices not only increases teachers' performance and motivation, but also reveals their leadership skills to carry school development and academic success to higher levels. In this context, the resonance leadership approach is a leadership approach that ensures the establishment of quality communication and interaction between teachers and creates a school atmosphere that increases teachers' trust and loyalty to their administrators. This positive atmosphere formed in the school can organize teachers to take an active role in structuring instructional processes by exhibiting a facilitative and collaborative attitude in the implementation of the new school goals determined (Demir, 2020).

At this point, of this study is Cummings et al. It was aimed to reveal teachers' views on resonance leadership through descriptive analysis through the one-dimensional scale obtained by adapting the Resonance Leadership Scale developed by (2010) to Turkish culture by conducting validity-reliability studies. Thus, the research aims to reveal the extent to which teachers are affected by resonance leadership roles and behaviors and to obtain important findings for educational institutions. The study was limited to teachers working in schools affiliated with the Ministry of National Education.

Method

In this study, the Resonance Leadership Scale developed by (Cummings et al., 2010) was used to measure teacher perceptions regarding resonance leadership skills. Necessary permission was obtained from the corresponding author via e-mail. The original resonance leadership scale consists of a total of 10 items and a single dimension. In the original scale, each item was rated as “Strongly Disagree” (1), “Disagree” (2), “Undecided” (3), “Agree” (4) and “Strongly Agree” (5) and was scored on a 5-point Likert-type scale. measuring tool was used. At the same time, the Cronbach Alpha reliability coefficient of the original scale was found to be .94, indicating that it has a high reliability.

This study was carried out through four different working groups. Accordingly, the English and Turkish forms were administered to the first group, 35 English teachers who are experts in their fields, two weeks apart, and the linguistic equivalence of the scale was calculated with the data obtained. Then, the construct validity of the scale was tested with exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). The second group included 155 teachers and exploratory factor analysis (EFA) data were collected and reliability analysis was conducted. Accordingly, as a result of EFA, factor loadings. It was observed that it varied between .51 and .88. After the exploratory factor analysis, a trial application was carried out for the third group, the confirmatory factor analysis, consisting of 150 teachers. As a result of the CFA ($\chi^2 / df = 3.96$, RMSEA = .072, NFI = 0.98,

PNFI = 0.77, CFI = 0.99, GFI = 0.96, AGFI = 0.85, SRMR = .058), it was seen that the fit levels of the model were at the desired level. The scale's Cronbach's alpha internal consistency coefficients ($\alpha=0.963$) and item-total correlations ($r=0.610-0.832$) revealed that it was a reliable measurement tool. The Resonance Leadership Scale took its final form as a 5-point Likert type, one-dimensional, and twelve items. In the last application, the descriptive analysis of the application scale obtained through exploratory and confirmatory factor analyzes was applied to 787 teachers working in public primary, secondary and high schools in the city center of Bolu in the 2021–2022 academic year, and it was concluded that the teachers' views on resonant leadership were at the "agree" level.

Findings, Discussion and Results

Following statistical studies, it was determined that the descriptive analysis result of the Resonance Leadership Scale was at the "agree" level through the data obtained from 787 teachers working in Bolu. It can be said that the teachers' opinions about resonance leadership are at the "agree" level, and that the implementation processes of educational and administrative policies of resonance leadership are perceived as impressive by teachers, and at the same time, this strong influence and support created by the context factors of resonance leadership in the school increases teachers' beliefs that a significant improvement can be achieved in teaching practices. It can be thought that resonance leadership, with its effect on teachers' school processes and outcomes, also encourages their commitment to the school and the teaching profession, such as handling educational issues, improving the quality of students' teaching, and providing high-level support to school development. Findings supported in the literature have been reached as a result of the educational policies and teaching practices adopted by resonant leadership, which are evaluated positively by teachers in the school environment (Carnegie, 2012; Casale, 2017; Sürücü & Yıkılmaz, 2021). It is stated that teachers do not have difficulty in interacting with leading administrators who are involved in the process, exhibit visionary and adaptive behaviors in the face of change, and have a positive perspective on suddenly developing situations, so that they can continue their professional actions in line with expectations against increasing competitive conditions, constantly changing curriculum and education policies (Casale, 2017; Goleman vd., 2020).

It can be said that resonance leadership practices provide administrators with leadership qualities that unite teachers for a valuable and inspiring purpose, take into account their individual needs and wishes, above all respect them as individuals, and encourage their professional development in line with the goals to be achieved. In other words, it can be interpreted that as teachers' positive resonance leadership perceptions increase, their sense of dedication to the school and their performance levels also increase in direct proportion. For this reason, according to teachers' opinions, the resonance leadership model, which is one of the modern leadership models, has been dominated by the opinion that it can explain desired teacher behaviors such as increasing the performance and motivation of teachers in their professional activities, being motivated in line with the determined goals of the school, and adopting cooperative behaviors by integrating with each other. Resonance leadership behaviors show that teachers have the effect of changing their individual attitudes towards performing better than expected for the benefit of the school and supporting the goals of the school, thanks to the positive emotional states they develop towards the administrators. Çakınberk & Demirel (2010) state that leadership characteristics that cause effective attitude and behavioral changes in teachers are the leadership characteristics sought in educational organizations. Dilek (2012) and Dikmen (2012) also found that there is a significant relationship between effective leadership approaches and positively affecting teacher behavior. In addition, this result is parallel to the results of the research.

Suggestions; In the trainings offered to administrators, the skills of directing teachers to educational goals and creating a positive climate in the school can be explained by using the understanding of resonance leadership in educational organizations and behavioral science.

In addition, it can be said to the administrators in the seminars that the principles of resonance leadership support the use of multifaceted components of the curriculum and increase the quality of teaching in schools by organizing the learning environments of teachers in this direction.

In in-service training, it may be recommended to give lessons to administrators on the effects of resonant leadership on school processes and outcomes in educational and administrative policies, and on adopting integrative, not restrictive, adaptive leadership behaviors in the school environment.

Giriş

Eğitim örgütlerinde lider yöneticiler, küreselleşmenin etkisiyle, gelişen bilgi teknolojileri ve rekabet koşulları gibi sürekli artan beklentilere yönelik yenilenme süreçleri ile karşı karşıya kalmaktadır (Dönmez, 2014). Bu döngü lider yöneticilerin yönetsel süreçlere odaklanmış, iletişim ve etkileşime önem veren, iş birlikçi, motive ve ikna edici, örgütsel faaliyetlere uyumsal tepkiler verebilen, yüksek enerjili liderlik becerilerine sahip olmalarını önemli hale getirmektedir ((Bawafaa, et al., 2015). Yönetim bilminde ortaya çıkan bu yeni liderlik

yaklaşımlarına göre yöneticilerin, doğrusal yönetim ve kontrol merkezli uygulamalar yerine daha paylaşımcı, günlük öğretimsel faaliyetlerde etkileşim içinde olan liderlik anlayışını benimsemeleri teşvik edilmektedir (Başaran, 2000). Son zamanlarda öne çıkan rezonans liderlik modeli, yeni yüzyılın gerekleri ile birlikte insani değerleri harmanlayabilen birden çok liderlik stillerini kapsayan, bu çerçevede öğretmenler üzerinde maksimum etki oluşturan liderlik kuram ve uygulamalarını taşımaktadır (Sürücü & Yıkılmaz, 2021). Rezonans liderlik anlayışı diğer liderlik anlayışları ile ilişkilendirildiğinde bireysel değer ve ihtiyaçları önemseyen aynı zamanda ortak değer ve ihtiyaçlara vurgu yapan, bire bir ilgi ve çalışanlara eşit fırsatlar sunan özellikleri ile liderlik değerlendirme ölçütleri bakımından farklılık göstermektedir (Keleş & Cömert, 2023; Maitlis, vd., 2004). Rezonans liderlik modelinin kuram ve uygulamaları tek başına karar verme, gücü elinde bulundurma ve örgütsel faaliyetlerde tek lider olarak, liderlik modellerinin normatif özelliklerine karşı duran liderlik anlayışını geliştirmektedir. Bu nedenle rezonans liderlik tek ve geleneksel liderlik yaklaşımlarından uzaklaşarak, birey ve örgüt yararına olan farklı liderlik konfigürasyonlarını kendi liderlik uygulamaları ile birleştirmeyi hedeflemektedir. Bu anlayış rezonans liderliğin güçlü ve zayıf yönlerini farklı liderlik yaklaşımlarıyla birleştirerek, kapsamlı okul liderliğini benimseyen ve okul gelişimine odaklanan, kolektif performansa vurgu yapan, iç ve dış bağlamlara bağlı olarak beklentiler yönünde gerekli düzenlemeleri gerçekleştiren ideal liderlik modelini ortaya çıkarmıştır. Rezonans liderlik modeli bağlam faktörlerinin kavramsallaştırılmasıyla, okul yönetiminin merkezinde yöneticiler değil ortak değer ve inançlar doğrultusunda bütünsel olarak sorumlulukları paylaşan, öğretmenleri yetkilendiren perspektife dayandığı görülmektedir. Bu şekilde katılımcı, bütünleştirici ve optimal liderlik uygulamalarını kapsayan rezonans liderlik anlayışı okul gelişimi, öğretmenler ve öğrenciler üzerinde oluşturduğu etki ile yönetim literatürüne girmiştir.

Eğitim örgütlerinde, öğretimsel yeniliklere ve okul atmosferine uyumlu birliktelik sağlama, kaynakları verimli kullanma, okulun misyon ve vizyonu doğrultusunda performans sergileme söz konusu olduğunda rezonans liderlik anlayışından bahsedilebilir (Goleman, 2021). Rezonans liderlik, öğretmenleri harekete geçirme, duygu ve düşüncelerini yönlendirme becerisi ile karşılaşılan yönetsel ve eğitsel süreçleri doğru yorumlama ve anlamlandırmada etkili mentör liderlik özelliklerini taşımaktadır (Ilies vd., 2004). Bu bakımdan liderlik anlayışında en önemli unsur, karar alma ve değişimi yönetme süreçlerinde öğretmenlerin onayını ve gücünü alarak bütüncül bir yapı oluşturmayı hedeflemektir (Dalgın, 2008). Rezonans liderlik, öğretmenleri değişen eğitsel hedeflere yöneltme, yenilikleri uygulama ve teknolojiyi etkin bir şekilde kullanma yönünde anlayış sergilemektedir (Akyüz, 2019). Bu bağlamda rezonans liderlik öğretmenlerin, istek ve arzularını gözeterek, örgütsel koşulları düzenlemesi sonucunda, kendilerini değerli bir paydaş olarak hissetmelerini ve ortak amaçlar yönünde maksimum bireysel çaba göstermelerinin yolunu açmaktır (Casale, 2017). Bir bakıma rezonans liderlik, öğretmenleri okulun eğitim hedefleri yönünde onların duygu ve davranışlarını yönetebilme gücü gibi bazı yönetim değerlerini gerektirmektedir (Hogan, vd., 2008).

Eğitim örgütlerinde rezonans liderlik modeli, çok yönlü bireysel özellikleri olan liderlere, eğitsel değişimleri ve gelişmeleri iyi takip edebilme, okulda öğrenme iklimini analiz etme, eğitsel faaliyetlerin nitelikli olması için rezonans liderlik ilkelerini kazandırmaktadır (Keleş & Cömert, 2023). Rezonans liderlik uygulamalarının benimsenmesi okulda, olumlu iklim oluşturarak öğretmen ve öğrencilerin eğitsel faaliyetlerde biçimlendirici ve uyumsal davranışlar sergilemelerini yönlendirebilmektedir (Goleman, 2020). Rezonans liderlik modelinin sunduğu liderlik anlayışı, öğretmenlerin eğitsel süreçlerde öğrencilerin bireysel farklılık ve gelişimlerini gözardı etmeden öğretim programlarını etkili yöntemlerle uygulamalarını sağlayan okul ortamlarını hazırlamayı en değerli yönetici hedefi olarak görmektedir (Kaiser, vd., 2008). Bu noktada okul ve öğrenci başarısını üst düzeye çıkaran etkenin öğretmenler ve öğrencilerin performans ve motivasyonlarını artırmayı amaç edinen etkenin ise rezonans liderlik özelliklerini taşıyan okul yöneticileri olduğu söylenebilir. Bu nedenle rezonans liderlik yöneticilere, destekleyici ve biçimlendirici davranış sergileme, öğretmenlere karşı kapsayıcı ve katılımcı davranışlar ortaya koyma becerileri ile okulun öğretimsel başarısı için birlikte hareket etmelerini organize etmektedir (Atkins & Parker, 2012). Rezonans liderliğin bu yaklaşımı, öğretmenler arasında kaliteli iletişim ve etkileşimi sağlamakla birlikte, liderlerine olan güven ve bağlılıklarını artıran okul atmosferini oluşturmaktadır.

Rezonans liderlik anlayışında öğretmenlerin bireysel değer ve kültürlerini, örgütsel amaçlar ile birleştirerek onların, yöneticilerine ve okula olan bağlılıklarını sağlamak ve mesleki tatmin düzeyine ulaşmaları en önemli unsur olarak benimsenmektedir (Judge & Robbins, 2012). Rezonans liderlik, yönetsel süreçlerde iletişim türü ve şekline dikkat ederek, öğretmenlerin duygularını okulun hedefleri doğrultusunda güdüleyebilmektedir (Dutton vd., 2006). Ayrıca rezonans liderlik anlayışı, öğretmenlerle kurulan duygusal bağ ile onların davranışlarında düzenleyici bir etki oluşturarak, mesleki eyleme dönüştürebilmektedir (Akyüz, 2019). Bu sayede rezonans liderlik tutum ve davranışları, öğretmenlerin okula olan inançlarını pozitif yönde etkileyerek, eğitsel başarının yolunu açabilmektedir (Kanov vd., 2004). Rezonans liderliğin oluşturduğu pozitif etki, öğretmenlerin mesleki eylemlerini şekillendirerek, okulun verimlilik ve üretkenliğine üst düzeyde katkı sağlama ve okulun performansını önemli ölçüde artırma yönünde potansiyel sergilemelerine motive etmektedir (Goleman, vd., 2020). Aynı zamanda bu model süreç boyunca öğretmenlere verilen eğitsel ve psikolojik destek ile kendi kararlarını verme, sorunları analiz edip çözüm önerileri ortaya koyma, mesleki gelişimlerini güncel

tutma gibi öz güveni yüksek mesleki davranışlar sergilemelerini önemsemektedir (Keleş & Cömert, 2023). Buradan hareketle rezonans liderlik öğretmenlerin, okulun temel ilkeleri doğrultusunda mesleki sorumluluklarını daha iyi sahiplenmelerini ve eğitsel faaliyetlerde beklentilerin ötesinde performans sergilemelerini istemektedir. Öğretmenlerin sergilediği bu gönüllü çalışma performansı ise onların okula olan güven ve bağlılıklarını artırma duygusunun gelişmesi ile öğretim uygulamalarında karşılaştıkları olumsuz kaygı ve stres gibi etkenlerden etkilenmeden mesleki eylemlerini sürdürebileceklerini düşündürmektedir.

Rezonans liderlik modeli yöneticilerin, değişen durumlarda yönetme yetkinliklerini başarılı bir şekilde uygulamalarını ve yeni strateji geliştirme kabiliyetlerini artırmaktadır (Germann, vd., 2010). Dolayısıyla ani gelişen durumlar için etkin davranışlar sergileyen rezonans liderlik, bir toplumun eğitsel hedeflerinin okul liderliği uygulamaları ile öğretim üzerindeki etkilerinin boyutunu, nasıl ve ne ölçüde etkili olabileceğini liderlik yetileri ile ortaya koyabilmektedir (Demirtaş & Akdoğan, 2014). Aynı zamanda bu model liderlik konusunda farklı bir anlayış kazandırarak, sahip olduğu davranış psikolojisine ait bilgi ve teknikleri kullanarak, okulun eğitim süreçleri doğrultusunda ilişkileri düzenleme, çalışanları etkileme gücü ile okulun etkililiğini ve gelişimini bir kültür haline getirmektedir (Gerhardt, vd., 2004). Oluşan bu kültür ortamı öğretimin niteliğini üst düzeye ulaşmasını sağlamakla birlikte öğretmenlerin değişen eğitim hedeflerine odaklanarak uyumsal davranışlar sergilemelerine ortam hazırlamaktadır (Aksu, 2009).

Rezonans liderlik, lider yöneticilere davranış bilimini etkin bir şekilde kullanarak, öğretmenlerin okulun temel eğitsel hedefleri doğrultusunda ilkeli ve tutarlı olmalarını sağlayan prosedürler ve süreçler zincirini çok iyi uygulayan liderlik anlayışını kazandırmaktadır (Gaillard, vd., 2013). Ayrıca rezonans liderliği benimseyen yöneticilerin, eğitsel ve yönetsel etkililiği eş zamanlı olarak artırmak için motivasyon faktörlerini uygulayan adımları çok iyi yürütebildiği söylenebilir. Dolayısıyla rezonans liderlik, öğretmenlere okul vizyonunun uygulanmasında misyonlar vererek, okul kültürüne katkıda bulunmaları için mesleki eylemlerinde potansiyel olarak yapabileceklerinin daha fazlasına inandırmaktadır.

Eğitim sisteminin son yıllarda değişen doğası, küreselleşmenin getirdiği karmaşıklığı anlayan etkili okul liderlerinin, ekip odaklı karar alma yaklaşımı ile okul etkinliği ve performansını artıran, tutarlı liderlik tarzlarını benimseyen liderlere ihtiyaç duymaktadır. Akademik alanyazın incelediğinde liderlik üzerinde yapılan (Sabuncuoğlu, 2008; Evliyaoğlu & Hemedoğlu, 2012; Çakınberk & Demirel, 2010; Dönmez, 2014; Barutçugil, 2014; Fındıkçı, 1999; Zel, 2001; İşbaşı, 2000; Koçak, 2019), modern liderlik üzerine yapılanlar ise etkileşimci liderlik (Eren, 2003); dönüşümcü liderlik (Karahana & Yılmaz, 2010), karizmatik liderlik (Northouse, 2010); demokratik liderlik (Eren, 2001); hümanist liderlik (Dalgın, 2008); sürdürümcü liderlik (Başaran, 2000); vizyoner liderlik (Aksu, 2009); serbestlik tanıyan liderlik (Eren, 2001); öğretim liderliği (Büyükdoğan, 2003); liderlik stilleri (Kılıç & Özen, 2012) gibi çalışmalar yürütüldüğü görülmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında, değişen örgütsel koşullara karşı başarıya ulaşmak için gerekli rol ve davranış gösterebilen rezonans liderlik modelinin, öğretmenlerin tutum ve davranışlarının etkilemesiyle eğitsel amaçlara olumlu algılar geliştirmelerini sağlamakla birlikte, günümüz eğitim örgütlerindeki yenilenme ve değişim süreçlerine ne ölçüde katkıda bulunabileceğini incelemek üzere ele alınmıştır. Bu modelin eğitim örgütlerinde yürütülen yönetsel ve eğitsel süreçlerde ortaya koyduğu rezonans liderlik anlayışı, öğretmenlerin liderlerine olan iletişim ve etkileşim düzeyinin daha kaliteli olmasını sağlayacağı, öğrenme ortamlarını örgütleyerek, etkili öğretim uygulamaları ile öğretimin niteliğini artıracak şekilde düşünülmektedir. Aynı zamanda liderlik kuramlarının okulun hedeflerine ulaşmak, öğrencilerin farklı ihtiyaçlarına yanıt vermek için kontrol odaklı değil daha kapsayıcı, iş birlikçi ve demokratik düzenlemelerle öğretmenlerin tutum ve davranışlarında olumlu psikolojik etki oluşturabileceği anlayışından hareketle rezonans liderlik modelinin benimsenmesi araştırmanın temel problemi olarak belirlenmiştir. Rezonans liderlik, modern liderlik araştırmalarında ilgi gören bir noktaya doğru ilerlemektedir. Kavram hakkında yeterli sayılabilecek düzeyde yabancı araştırmalar olmasına rağmen, Türkçe çalışmaların kısıtlı bir sayıda olduğu ifade edilebilir. Bunun yanı sıra ulusal yazında Ahenk Yaratıcı Liderlik (Taner & Aysen, 2013), Yeni Bir Liderlik: Resonant (Ahenk Yaratıcı) Liderlik (Akyüz, 2019), Okul müdürleri için ahenk yaratan liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması (Keleş & Cömert, 2023) gibi araştırmaların bulunduğu görülmektedir. Uluslararası yazında Ahenk Yaratıcı Liderlik (Goleman vd., 2020), Yankılanan Liderlik (Boyatzis & McKee, 2005), Resonant leadership (McKee & Massimilian, 2006), Resonant leadership, (Wagner vd., 2013) gibi araştırmalar bulunmaktadır.

Yapılan araştırma ile okullardaki yönetsel süreçlere katkı sağlamak, eğitim örgütlerinde yöneticilerin okul liderliği uygulamaları sonucunda, eğitim hedefleri ve öğretim üzerindeki etkilerini nasıl şekillendirdiği ve ne ölçüde liderlik anlayışını geliştirdiği yönünde alanyazına farklı bir bakış açısı kazandırmak amacıyla Rezonans Liderlik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasına karar verilmiştir.

Rezonans Liderlik

Günümüzde örgütler, küreselleşmenin etkisiyle örgütsel faaliyetlerde meydana gelen değişiklikler sonucunda oluşan yeni ve farklı durumlara uyum sağlayabilen, lider yöneticilere ihtiyaç duymaktadır (Kirel & Özkalp, 2010). Örgütlerde meydana gelen bu değişiklikler, değişime açık bir yapıya sahip olan, gelişen şartlara

uyumsal davranışlar sergileyen rezonans liderlik ilke ve davranışlarını ön plana çıkarmaktadır (Boyatzis vd., 2005). Rezonans kelime anlamı olarak “yankılanmak” anlamına gelmektedir (Goleman, 2021). Rezonans sözlük anlamına göre ise "yansıma yoluyla yankılanma ya da uzatılma" olarak tanımlanmaktadır. Rezonans "eşzamanlı titreşim" anlamı ile bir amaç doğrultusunda bir araya gelen örgütün aynı yolda kararlılıkla ilerlemesi olarak da açıklanmaktadır (Keleş & Cömert, 2023). Rezonans liderlik modelinin bir özelliği olan iyimser, azimli, coşkulu enerjisi ve etkileyici liderlik davranışları ile etrafındakilerde oluşturduğu rezonans sayesinde onların etkileşim ve performans düzeyini artırarak aynı yönde hareket etme kabiliyeti sağlamaktadır (Akyüz, 2019).

Rezonans liderlik, değişen örgütsel koşullara karşı başa çıkma kapasitesi olan, bireysel bilgi ve deneyimleri ile bir durumdan yeni bir duruma karşı uyum sağlama refleksi gösterebilen modern liderlik modelidir (Demirtaş & Akdoğan, 2014). Rezonans liderlik modelinde, alışılmadık değişken örgütsel koşullara karşı bilişsel, duyuşsal ve motivasyonel olarak ani eylemsel tepkiler verebilen, örgüt üyeleri ile birlikte bu süreci örgütsel amaçlar doğrultusunda yönetebilen tutum ve davranışlarıyla belirleyici liderlik özelliklerini taşıdığı ifade edilmektedir (Casale, 2017).

Günümüzde en sık değişime uğrayan örgütler arasında olan eğitim örgütlerinde, eğitsel amaçların başarılı bir şekilde yürütülmesi doğrultusunda etkileyici liderlik özellikleri taşıyan okul yöneticilerinin, tüm paydaşlar ile birlikte aynı yönde uyumlu bir çalışma performansı göstermesi gerektiği ifade edilmektedir (Yetgin, 2017). Rezonans liderlik modeli, öğretmenlerin tutumlarına, düşüncelerine, inançlarına ve kişisel değerlerine önem veren ve bu süreçte maddi olmayan içsel motivasyon araçlarını kullanarak özgüvenlerini artıran liderlik anlayışıdır (Gerhardt vd., 2004). Ayrıca rezonans liderliğin bu sayede öğretmenleri beklentilerin ötesinde hedeflere odaklanmalarını motive edebildiği ve onların mesleki bilgi ve becerilerini üst düzeyde örgütlemeye yönünde aktiflediği düşünülebilir.

Rezonans liderlik modelinin bir diğer önemli özelliği ise öğretmenleri okul ortamında bilgi birikimi ve yeterlilikleri açısından özel olduklarını hissettirerek onların okula olan bağlılıklarını ve aidiyetlerini artırmaktadır (Craig vd., 2008). Okul ortamında kendilerine değer verilen öğretmenler ise, kendilerini destekleyen ve bireysel başarılarını takdir eden yöneticilerine karşı duydukları güven ve saygı ile mesleki faaliyetlerini okul hedefleri doğrultusunda gönüllü olarak yerine getirmek istedikleri belirtilmektedir (Goleman, 2021). Rezonans liderliğin öğretmenlerin ortak değer ve inançlarını gözetken hasasiyeti, okul vizyonunu kabullenmelerine ve bu yönde öğretimi planlamada üst düzey performans sergilemelerine neden olduğu belirtilmektedir (Dutton vd., 2006). Böylece okulun, başarılı sonuçlara ulaşması kaçınılmaz olmakla birlikte, beklenenden daha fazla verimli çıktılar elde edebilme potansiyeli ile rakipleri karşısında fark oluşturacağı yönünde düşünülmektedir.

Rezonans liderlik, eğitim örgütlerinin varlığını sürdürebilme, potansiyelini artırma, vizyonunu geliştirme ve ilerleyebilme sürecinde, yöneticilik özellikleri ile uyumsal davranışlar sergileyerek ortak hedefler doğrultusunda öğretmenleri ikna etme ve okulun hedeflerine yönlendirebilme gibi çok yönlü liderlik becerilerini gerektirmektedir (Keleş & Cömert, 2023). Rezonans liderlik, hedef odaklı yürüttüğü uygulamalarda öğretmenler üzerinde güçlü bir etki oluşturarak, öğrenme ortamlarını örgütlemelerinde ve sınıf uygulamalarında üst düzey performans sergilemelerine rehberlik etmektedir (Frost vd., 2005).

Rezonans liderlik optimal uygulamaları, okulda yaşanan kriz durumlarında öğretmenlere farklı bakış açıları kazandırarak, yeni çözüm yolları bulmalarını destekleyen, öz yeterliliklerini geliştirmektedir (Craig vd., 2008; Casale, 2017). Rezonans liderliğin paydaşlar üzerinde empati kurma, mentorlük gibi davranışlarının kontrol odaklı değil bireysel ilgi ve içten yaklaşımı benimseyerek pozitif etki oluşturduğu, liderlik anlayışının bir parçası olarak görülmektedir (Goleman, 2005). Rezonans liderliğin benimsediği bu anlayış, okulun başarısı için öğretmenlerde duygu birliği oluşturma ve süreç içerisinde karşılaştıkları okul koşullarında onların gönüllü olarak kolaylaştırıcı davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır (Lunenburg & Ornstein, 2011).

Araştırmada rezonans liderliğin, güçlü rol model olarak öğretmenlere gelecekle ilgili belirlenen okul vizyonunu benimsetme, karmaşık öğretimsel programların uygulanmasında sürece dahil olma, öğretmenlerin eğitsel faaliyetlerinde güçlü ve zayıf yönlerini takip ederek mesleki gelişimlerini destekleme ve yeni hedefler doğrultusunda cesur adımlar atabilmelerine ortam hazırlama gibi eğitsel ve yönetsel süreçleri etkileyip etkilemediği ortaya konulmuştur. Buna ek olarak araştırmada rezonans liderlik modelinin, günümüz eğitim sisteminde değişen ve dönüşen okullarda öğretmenlere kazandırdığı özgüven ile onların yenilenme süreçlerine olan katkıları sayesinde sürdürülebilir eğitim ortamlarını oluşturulmasındaki liderlik anlayışı incelenmiştir.

Eğitim Örgütlerinde Rezonans Liderlik

Rezonans liderlik modelinde en önemli hedef, başarılı sonuçlara ulaşma doğrultusunda eğitsel faaliyetlere odaklanma ve bu noktada öğretmen, öğrenci etkileşiminin sağlanabileceği eğitsel ortamlar hazırlama olarak görülmektedir (Frost vd., 2005). Eğitim örgütlerinde başarıyı hedefleyen bu modele göre, öğretmenlerin ilgi ve isteklerine önem vermekle birlikte onların duygularına yön veren iç ve dış etmenleri dikkate alan tutum ve davranışları benimsemektedir (Demirtaş & Akdoğan, 2014). Bunun yanı sıra gelişen ve değişen eğitsel koşullara göre yönetsel faaliyetlerde uyumsal davranışlar sergileyen rezonans liderlik modeli, öğretmenlerin iyi motive edilmelerini sağlayarak onların öğretim faaliyetlerindeki başarısını artırmaktadır (Brown, 2006). Rezonans

liderlik eğitsel ve yönetsel uygulamalarda, karmaşık ve değişken görev şartlarına yönelik gösterdiği performans ile eğitim kurumlarında farklı bakış açısı kazandıran liderliktir (Goleman, 2021). Bu bakış açısı ile lider yöneticiler, okul stratejisinin belirlenmesinde, okul vizyonunun benimsenmesinde, okul kültürünün oluşturulmasında değişimi başlatabilen aynı zamanda amaçlar doğrultusunda öğretmenleri ve diğer çalışanları farklı ve yeni hedeflere güdüleyebilen etkili yöneticilerdir (Keleş & Cömert, 2023).

Liderlik yaklaşımlarında lider yöneticilerin davranışları, tüm eğitsel ve öğretimsel çıktıları yönlendiren önemli bir değişkendir (Yukl, 2010). Bu açıdan rezonans liderlik, yönetsel uygulamaları ve süreçleri öğretmenlerin duygu, düşünce ve eylemleri doğrultusunda beklentilere göre düzenlemeyi önemsemektedir (Goleman vd., 2020). Aksi takdirde öğrenme iklimi içerisinde, başarılı ve etkili öğretimsel faaliyetlerin yürütülebildiği bir okul ortamı beklenmemelidir (Özkalp & Sabuncuoğlu, 1997). Bu bağlamda rezonans liderlik tarzı, okulun en önemli paydaşı olan öğretmenlerin eğitsel faaliyetlerde yeteneklerini ortaya koyabileceği ortamlar düzenlemek, öğretmenlerin yeni ve farklı eğitsel uygulamalara karşı mesleki gelişimlerini teşvik ederek, öğrencilerin ve okulun akademik başarısını artırmak olduğu söylenebilir.

Okulda lider yönetici ile bağ kurabilen ve tüm paydaşlarla bütünleşen öğretmenlerin, üstlendikleri sorumlulukları yürütürken, bireysel potansiyelini ve sahip olduğu yeteneklerini ortaya koyarak en iyi performansını sergileme gibi olağanüstü çaba gösterme eğiliminde oldukları görülmektedir (Cömert vd., 2011). Öğretmenlerin bu şekilde memnuniyetleri gözetilerek beklentilerinin ve mesleki çalışmalarının rezonans liderler tarafından önemsenip desteklenmesi, motivasyonlarını olumlu etkileyerek, okulun performansını artıracakları düşünülmektedir. Ayrıca okul gelişimi üzerinde yapılan araştırmalarda, bireyselleştirilmiş ve gelişimsel destek alan öğretmenlerin öğrenci öğrenme çıktıları üzerinde beklentiler yönünde artan bir okul kültürü oluşturduğu ifade edilmektedir (Koçak, 2019).

Eğitim örgütlerinin ihtiyaç duyduğu başarının elde edilmesinde, lider yöneticilerin yönetsel bilgi ve tecrübeye sahip olmalarının yanısıra öğretmenlerle duygu bütünlüğü içerisinde üst düzeyde etkileşim kurabilmeleri de önemlidir (Yazıcı, 2004). Rezonans liderlik, güçlü bireysel iletişim becerileri ile öğretmenlerin güvenini ve saygısını kazanması sonucunda onları başarıya güdüleyebilmekte, öğretmenlerin eğitsel faaliyetleri daha istekli ve özverili bir şekilde yapmalarını sağlayan, paylaşımcı ortamların oluşmasında etkili olmaktadır (Keleş & Cömert, 2023). Dolayısıyla okulun bu olumlu iklime sahip olması, lider yöneticilerin tutum ve davranışlarının öğretmenler üzerinde oluşturduğu pozitif etkiden kaynaklandığı söylenebilir. Bununla birlikte rezonans liderlik modelinin insani değer ve inançlara saygılı davranışları benimsemesi, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini ön planda tutması ve yönetsel gücünü bireysel donanımı ile birleştirmesi sonucu ortaya koyduğu dengeli liderlik uygulamaları öğretimsel süreç ve çıktılarda istenen başarıya ulaştıracağı yönünde yorumlanabilmektedir.

Rezonans liderlik modelinin öne çıkan özelliklerinden biri de liderlerin, yönetsel faaliyetlerde aldığı tüm kararlarda ben merkezli hareket etme yerine, öğretmenlerin istekleri ve okul yararını gözetme yönünde davranışlar sergilemesi olarak ifade edilebilir. Bu durumda rezonans liderlerin, öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun değerlerini uyumlu hale getirerek onların okul ortamıyla özdeşleşmelerini hedeflediği düşünülebilir. Okulu benimseyen öğretmenlerin, okula ve lider yöneticilerine karşı olumlu düşünce ve davranış şekillerine sahip olmakla birlikte okulun hedefleri doğrultusunda ortak tutum ve davranış sergilemelerine neden olduğu belirtilmektedir (Altun, 2013).

Rezoanans liderlik uygulamalarının, öğretmenler ile kurduğu bağ ve öğretim kalitesi üzerindeki etkisi okulun ve öğrencilerin başarısı için eğitsel faaliyetleri uyumlu bir şekilde yürütmelerinin yanı sıra etkili bir öğrenme ikliminin oluşmasını teşvik etmektedir (Demirtaş & Akdoğan, 2014). Bu bağlamda rezonans liderliğin sınıf uygulamalarını etkileyebilecek şekilde çeşitli örgütsel faktörleri örgütlemesi ve günlük eğitsel çalışmalarda arada var olduğunu ve etkileşim içinde olduğunu göstermesi ile üstlendiği liderlik rol ve sorumlulukları arasında pozitif bir ilişki olduğunu düşündürmektedir (Kanov vd., 2004). Rezonans liderliğin yetkilerini sınırlayıcı değil bütünleştirici olarak yönlendirmesi okulda, öğretmenlerin öğretimsel programların planlanması ve uygulanmasında, etkili öğrenme ikliminin oluşturulmasında önemli bir etken olduğu belirtilebilir. Bu sayede rezonans liderlik bağlam faktörlerinin işe koşulması ile öğretmenlerin, akademik sınıf becerilerini çeşitlendirme ve öğretim kalitesini artırma yönünde etkisinin maksimuma çıktığı sonucuna varılmıştır (Lutzo, 2005). Ayrıca rezonans liderliğin benimsediği vizyonu olan bireyselleştirilmiş destek modelini uygulaması ile eğitsel süreç ve çıktıların yürütülmesi, okulu yeni hedeflere hazırlama, öğretmenlere destekleyici ve biçimlendirici eşit fırsatlar sunarak, değişime ve gelişmeye elverişli bir okul kültürü oluşturmaktadır.

Okulda değişimin öncüsü olmayı hedefleyen rezonans liderlik modeli, yöneticilerin beklentilerin ötesinde davranışlar sergileme, yeni ve farklı fikirler ortaya koyma davranışlarıyla sürece dahil olarak, öğretmenlerin yöneticileri hakkında başarılı işler çıkarabileceği düşüncelerini kanıtlayabildiği söylenebilir. Bu noktada rezonans liderlik anlayışı, öğretimsel faaliyetlerin istenen yönde yürütülmesinde öğretmenler ile birebir süreçte yer alarak, karşılaşılan sorunlara sahip olduğu değer ve inançlar doğrultusunda ödün vermeden çözüm odaklı yaklaşımla onlara rol model olabilmektedir (Keleş & Cömert, 2023). Rezonans liderliğin yönetsel faaliyetleri bütüncül ve iş birliği yaklaşımıyla yürütmesi öğretmenler arasında etkileyici ve güçlü bir inanç olarak algılandığında, okul yararına iyimser davranışlar sergilemelerine, mesleki çalışmalarını tutku ile sürdürmelerine

neden olacağı söylenebilir. Bu doğrultuda Zel'de (2011) öğretmenlerin, lider yöneticilerine duydukları güven sayesinde, eğitsel faaliyetlerde üst düzeyde bağlılık ve özveri ile bireysel bilgi ve becerilerini ortaya koyabildiklerini ifade etmektedir. Öğretmenler hissettikleri bu öz güvenle kendilerinden beklenen mesleki sorumluluklarının yanı sıra karşılaştıkları sorunları başarılı bir şekilde yönetebildikleri, katılımcı, bütüncül ve paylaşımcı bir anlayışla öğrenci öğrenmelerini üst düzey çaba ile düzenlemektedirler (Koçel, 2003).

Öğretmenler, okul yöneticilerinden kendilerine karşı tutum ve davranışlarında saygı duymalarını, performanslarını, duygu durumlarını ve meslektaşları ile olan ilişkilerini destekleyen güven verici ve cesaretlendirici tavırlar sergilemelerini beklemektedirler (İşbaşı, 2000). Bu açıdan rezonans liderlik değer ve inançlarına göre tek başına karar veren, gücü elinde bulunduran, kontrol odaklı liderlik anlayışı değil, bunların yerine liderlik kapasitesini artıran, bireysel ilgi ve desteğiyle daha kapsayıcı liderlik uygulamalarını benimseyen, öğretmen ve öğrencilerin farklı ihtiyaçlarını karşılayan, kolaylaştırıcı, demokratik yönetsel uygulamaları tercih eden liderlik modeli olarak söylenebilir. Ayrıca liderlik tutum ve davranışlarıyla öğretmenleri etkileyebilme gücünü kullanarak, okulun temel eğitsel hedefler doğrultusunda tutarlı davranışlar sergilemeleri yönünde prosedürler ve süreçler zincirini çok iyi uygulayan liderlik yaklaşımı sayesinde okulun sürdürülebilir gelişimini bir kültür haline gelmesine katkı sağlayan liderliktir.

Bu doğrultuda sürekli gelişim ve değişim içerisinde olan eğitim örgütlerinin başarısı için en önemli faktörün lider yöneticilerin benimsediği değer ve inançlar çerçevesinde liderlik rol ve davranışları olduğu görülmektedir (Can, 2010). Yapılan araştırmalar incelendiğinde liderlik modellerinin, sadece eğitim örgütlerinde değil birçok farklı örgütlerde de örgütlerin olağanüstü performans ve başarılı sonuçlar elde edebilmeleri için öne çıktığı belirtilmektedir (Karaköse & Kocabaş, 2005). Aranan modern liderlik modelleri ise değişen ve gelişen durumlara uyumsal davranışlar sergileyen, saygın, ilkeli ve samimi tutum ve davranışları benimseyen, insani değerlere önem veren, olumlu örgütsel koşulların oluşması için çaba sarf eden liderlik anlayışına sahip yöneticiler olduğudur (Aydın, 2010). Bahsedilen liderlik kuram ve özelliklerine sahip olan rezonans liderliğin, günümüzde okul yöneticilerini, doğrusal yönetim ve kontrol odaklı uygulamalar yerine daha bütüncül daha kapsayıcı, insani değer ve inançlar çerçevesinde, gelişimsel ve yenilikçi süreçleri öncelleyen bir kültüre doğru yönelterek yönetsel ve eğitsel süreçlerde okul çıktıları üzerinde maksimum etki oluşturabileceği söylenebilir.

Amaç

Araştırmada Cummings vd. (2010) tarafından geliştirilmiş olan Rezonans Liderlik Ölçeğinin geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılarak Türk kültürüne uyarlanması amaçlanmıştır. Özgün Rezonans Liderlik Ölçeği, tek boyutlu ve on maddeden oluşan 5'li likert tipinde bir ölçüm aracıdır. Özgün ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .94 olup bu katsayının yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Bu ölçeğe ilişkin özgün maddeler; "Looks for feedback on ideas and initiatives even when it is difficult to hear, Acts on values even if it is at a personal cost, Focuses on successes and potential rather than failures, Supports teamwork to achieve goals and outcomes, Calmly handles stressful situations, Actively listens, acknowledges, and then acts on requests and concerns, Actively mentors and coaches individual and team performance, Effectively resolves conflicts that arise, Engages others in working toward a shared vision, Allows me freedom to make important decisions in my work" şeklindedir. Araştırmada geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ile elde edilen tek boyutlu 12 maddeli nihai ölçeğin veri seti üzerinden öğretmenlerin, okul yöneticilerinin rezonans liderlik düzeylerine ilişkin görüşlerini belirlemek için betimsel analizi yapılmıştır. Böylece araştırmada, yöneticilerin sergiledikleri rezonans liderlik rol ve davranışlarından öğretmenlerin etkilenme düzeylerinin ortaya konulması ve eğitim kurumları için önemli bulguların elde edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışmakta olan öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.

Yöntem

Rezonans Liderlik Ölçeği Uyarlama Süreci

Araştırma Bayık ve Gürbüz'ün (2016) belirlemiş olduğu ölçeğin Türk kültürüne uyarlama adımları üzerinden yürütülmüştür. Ölçek uyarlama sürecinin ilk aşamasında ölçeğin özgün formunu oluşturan Cummings vd., (2010) ile mail yoluyla iletişime geçilerek gerekli izinler alınmıştır. Araştırma dört farklı çalışma grubu üzerinden yürütülmüştür. İlk çalışma grubu aday Türkçe form ile özgün İngilizce form arasındaki ilişkiyi incelemek ve aday ölçeğin dilsel eş değerliğini sınamak amacıyla formlar test-tekrar-test yöntemine tabi tutulmuştur. İkinci çalışma grubu ile aday ölçeğin faktör yapısı Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) incelenmiş, üçüncü çalışma grubu ile Türk kültürüne uyumu ve ölçeğin yapısının doğrulanması kapsamında Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Araştırmada, aday ölçeğin güvenilirliğine ve geçerliğine ilişkin analizler SPSS 20, AMOS 21 ve LISREL programları ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin kanıtlar sunmak için madde-toplam korelasyonu ile iç tutarlılık anlamında bilgi veren Cronbach Alfa kat sayısı hesaplanmıştır.

Güvenirlik ve geçerliği sınanan ölçek dördüncü çalışma grubu ile nihai uygulamayı kapsayan analizler yapılmıştır.

Rezoanans Liderlik Ölçeği son uygulama öncesinde Etik Kurul onayına sunulmuştur. Araştırma, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 29/04/2021 tarih ve 2021/04 toplantısında değerlendirilerek 2020/183 protokol no ile etik olarak uygun bulunmuştur. Araştırmada veri toplama araçları, Bolu Valiliğinin 03/09/2021 tarih ve E39307281 sayılı onayı ile uygulanmıştır.

Etik Kurul ve Bolu Valiliğinden onaylanan uygulama ölçeği 2021–2022 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezinde bulunan resmî ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 787 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel değişkenleri olarak cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, okul türü, branş ele alınmış olup ilgili değişkenlere yönelik dağılım Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1. Katılımcıların (çalışma evreni) kişisel değişkenleri

Özellikler	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	481	61.1
	Erkek	306	38.9
Medeni durum	Evli	636	80.8
	Bekar	151	19.2
Mesleki kıdem	1-10 yıl	145	18.4
	11-20 yıl	332	42.2
	21 yıl ve üzeri	310	39.4
Öğrenim durumu	Lisans	565	71.7
	Lisans üstü	222	28.3
Okul türü	İlkokul	237	30.2
	Ortaokul	168	21.3
	Lise	382	48.5
Branş	Sınıf öğretmeni	146	26,5
	Sözel	209	33,8
	Sayısal	266	19,8
	Yetenek	155	19,9
	Toplam	787	100.0

Son aşamada nihai uygulaması yapılan ölçeğin veri setinin normal dağılıp dağılmadığını söyleyebilmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Verilerin normal olarak dağılım gösterip göstermediğinin kabul edilebilmesi için çarpıklık katsayısının (-3, +3) veya (-2, +2) değerler arasında olması gerektiğini savunan çalışmalar (Tabachnick & Fidell, 2007) olmakla birlikte Büyüköztürk (2014) katılımcılardan elde edilen verilerin tamamı ele alınarak basıklık ve çarpıklık katsayıları açısından +1, -1 aralığında olması gerektiğini ifade etmiştir. Araştırmada rezonans liderlik ölçeğini yer alan çarpıklık (-0.64) ve basıklık (0.21) değerlerinde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir limitler arasında olduğu için normallik varsayımının karşılandığı ve veri setinin normal dağıldığı söylenebilir.

Araştırmada özgün ölçek maddelerinin İngilizceden Türkçeye çevirilerinin yapılabilmesi için iki çeviri grubu oluşturulmuştur. Birinci grup özgün ölçek ile çevirisi yapılan ölçek arasındaki uyumu tespit etmek amacıyla en az doktora derecesine sahip (Yabancı Dil Eğitimi olan Eğitim Yönetimi alanında) uzmandan oluşan bir ekip tarafından yürütülmüştür. İkinci grupta ise iki dil uzmanı, araştırmacının kendisi ve iki Türkçe öğretmeni ve bir tane de Felsefe öğretmeni yer almaktadır. Çeviri grupları oluşturulduktan sonra ölçeğin orijinal formu birinci grup tarafından Türkçe’ye çevrilmiş ve iki Türkçe öğretmeniyle beraber karşılaştırmalara göre düzenlemelere gidilmiştir. İkinci aşamada ortaya çıkan Türkçe form, farklı iki dil uzmanı tarafından tekrar orijinal diline çevrilmiştir ve bu çeviri ölçeğin özgün formu ile karşılaştırılmıştır. Uzmanların önerileri dikkate alınarak aday ölçek formu düzenlenmiştir.

Buna göre ilk grup olan alanında uzman 35 İngilizce öğretmenine dil geçerliliğini ölçmek amacıyla ortaya çıkan aday Türkçe form ve özgün İngilizce ölçek iki hafta arayla uygulanmış olup elde edilen veriler ile korelasyon analizi yapılmış ve aday ölçeğin dilsel eşdeğerliği hesaplanmıştır. Bunun ardından aday ölçekteki maddelerin anlaşılabilirliğini ve güvenilirliğini değerlendirmek üzere ölçek 20 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanarak örnek pilot çalışma yapılmıştır. Bu pilot çalışmanın amacı ölçeği cevaplayacak olan öğretmenlerin maddelerle ilgili herhangi bir soru işaretine sahip olup olmadığını belirlemektir. Öğretmenlerden gelen öneriler doğrultusunda maddelerde değişiklikler yapılarak ölçeğe son hali verilmiştir. Ölçek orijinalinde olduğu gibi beşli likert şeklinde öğretmenlere sunulmuş her madde, “Kesinlikle Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kararsızım” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Kesinlikle Katılıyorum” (5) şeklinde cevap verebilmeleri için derecelendirilmiştir.

Ölçek uyarlama sürecine göre aday ölçeğin Türkçe'ye çevirisi tamamlandıktan sonra ortaya çıkan aday Türkçe form ile özgün İngilizce form arasındaki ilişkiyi incelemek ve aday ölçeğin dilsel eş değerliğini sınamak amacıyla formlar test-tekrar-test yöntemine (Büyüköztürk, 2014) tabi tutulmuştur. Bu iki ölçek hem Türkçeye hem de İngilizceye hakim öğretmenlere ($N=35$) iki hafta ara ile (Bogart vd., 2000) uygulanmıştır. Test tekrar test yöntemine göre öğretmenlerden ilk uygulamada ölçeğin İngilizce formunu cevaplamaları istenmiştir. İki hafta sonra ise ikinci uygulama olan Türkçe formunu cevaplamaları istenmiştir (Tourangeau vd., 2009). Uygulama sonrasında aynı kişilere ait elde edilen Türkçe-İngilizce ölçek formları arasındaki Pearson Momentler Korelasyon Katsayısı değerleri incelenerek dilsel eşdeğerlik sonuçlarına ulaşılmıştır. Köklü'ye (2009) göre eğitim ve sosyal bilimlerde genellikle Korelasyon Katsayısı (r) hesaplanırken; katsayının "0.00" olması ilişkinin olmadığını, 0.30'dan küçük olması düşük düzeyde bir ilişkinin olduğunu, 0.30-0.70 arasında olması orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu, 0.70'ten büyük olması yüksek bir ilişkinin olduğunu, 1.00 olması ise ilişkinin mükemmel olduğunu göstermektedir. Aday rezonans liderlik ölçeğinin (toplam puan) İngilizce ve Türkçe dilsel eşdeğerlik analiz sonuçları Tablo 2.2'de verilmiştir.

Tablo 2.2. Rezonans liderlik ölçeğinin dilsel eşdeğerlik analizi

	İngilizce	Türkçe
İngilizce	1.00	
Türkçe	.849	1.00

** $p < .01$

Tablo 2.2 incelendiğinde aday ölçeğin Türkçe formunun (toplam puan) İngilizce ve Türkçe formları arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin ($r=.849$, $p<.01$) olduğu görülmektedir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre aday ölçeğin Türkçe çevirisinin orijinal ölçek ile uyum gösterdiği ve korelasyon değerlerinin istatistiksel yönden anlamlı bulunduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda aday Türkçe formun dilsel eşdeğerlik taşıdığı ve ön uygulama sonucunda ölçek maddelerinin katılımcılar tarafından anlaşılır olduğu ve maddelerin iletilmek istenen anlamı verdiği görülmüştür. Aday ölçeğinin yapılan analizler ile uzman görüşlerinin değerlendirilmeleri dikkate alındığında dil geçerliğinin sağlandığı varsayılmıştır.

Öğretmenlerin aday Türkçe ve özgün İngilizce ölçeklere verdikleri cevaplar doğrultusunda her iki ölçekteki toplam puanlar ve aynı numaralı maddeler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 2.3'de rezonans liderlik ölçeğinin İngilizce ve Türkçe çevirisi arasındaki Pearson Korelasyon Katsayı Analiz sonuçları yer almaktadır. Rezonans liderlik ölçeğinin maddelerine ($n=10$) ilişkin dilsel eşdeğerlik analiz sonuçları Tablo 2.3'de verilmiştir.

Tablo 2.3. Rezonans liderlik ölçeği maddelerine ilişkin dilsel eşdeğerlik tablosu

Ölçek maddeleri	N	r	p
Türkçe 1 ve İngilizce 1	35	.692	.000
Türkçe 2 ve İngilizce 2	35	.631	.000
Türkçe 3 ve İngilizce 3	35	.642	.000
Türkçe 4 ve İngilizce 4	35	.759	.000
Türkçe 5 ve İngilizce 5	35	.671	.000
Türkçe 6 ve İngilizce 6	35	.769	.000
Türkçe 7 ve İngilizce 7	35	.544	.000
Türkçe 8 ve İngilizce 8	35	.636	.000
Türkçe 9 ve İngilizce 9	35	.636	.000
Türkçe 10 ve İngilizce 10	35	.543	.000
Madde Toplam	35	.849	.000

Tablo 2.3 incelendiğinde elde edilen verilerin normal dağıldığı görülmektedir. Buna göre aday rezonans liderlik ölçeğinin madde analizine ilişkin madde-toplam korelasyon değerleri İngilizce ve aday Türkçe form arasında orta ($1.r=.692$, $2.r=.631$, $3.r=.642$, $5.r=.671$, $7.r=.544$, $8.r=.636$, $9.r=.636$, $10.r=.543$) istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve yüksek ($4.r=.759$, $6.r=.769$) düzeyde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu (Büyüköztürk, 2014) görülmüştür. Aday ölçek maddelerinin analizine ilişkin en düşük madde-toplam korelasyon değeri .543 olarak bulgulandığı ve bu değer orta düzeyde ayırt etme yeterliğine sahip olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2011; Tezbaşaran, 2008). Seçer (2018)'e göre 0.30-0.70 arasında olan korelasyon değerlerinin analizi sonucunda orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu ve bu durumda iki ölçeğin dil olarak aynı şeyi ölçtüklerinin yani dil eş değerliğinin sağlandığının göstergesi olduğunu ifade etmektedir. Sonuç olarak ölçeğe ilişkin elde edilen bütün sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde ölçeğin aday Türkçe formun bütün maddelerinin ($n=10$), dilsel yönden eş değerliğinin sağlandığına karar verilmiştir.

Bu aşamaların ardından ölçek; TİK üyesi olan akademisyenler ve araştırmacı tarafından son kez değerlendirilerek aday Türkçe ve İngilizce ölçme araçları arasındaki tutarlılık incelendiğinde, bazı maddelerde yer alan ifadelerin aynı anda birden çok yargıyı içerdiği ve bu durumun öğretmenlerin rezonans liderlik ölçeğine

ilişkin görüşlerini ölçmede problem oluşturacağı görüşüne varılmıştır. Uzman görüşlerinden gelen dönütler doğrultusunda aday ölçeğin orijinal şeklindeki 6. ve 7. numaralı maddelerinin aynı anda birden çok yargıyı içerdiği ve bu sebeple 6 ve 7 numaralı maddeleri anlam kayması oluşmadan tek yargıyı içerecek şekilde, aşağıdaki gibi ikiye bölünerek orijinal şekline ek olarak 7 ve 9 numaralı maddeler oluşturulmuştur. Buna göre;

Orijinal madde:

“Actively listens, acknowledges, and then acts on requests and concerns.”

Etkin bir şekilde dinler, onaylar ve sonrasında istek ve endişelere göre hareket eder.

Orijinal maddenin düzenlenmesiyle elde edilen yeni maddeler:

Madde 6. İstek ve endişelerimizi dinler

Madde 7. İstek ve endişelerimizi çözümlmek için harekete geçer.

Orijinal madde:

“Actively mentors and coaches individual and team performance.”

Bireysel ve takım performansına aktif bir şekilde koçluk ve mentörlük eder.

Orijinal maddenin düzenlenmesiyle elde edilen yeni maddeler:

Madde 8. Bireysel performansımızı yönlendirerek rehberlik eder.

Madde 9. Takım performansımızı yönlendirerek rehberlik eder.

Orijinal şeklinde 10 maddeye sahip olan ölçek, uzman görüşleri doğrultusunda yapılan düzenlemeler sonucunda 12 maddeye sahip bir aday ölçek elde edilmiştir.

Dilsel eşdeğerlik çalışmasından sonra elde edilen aday ölçek, eğitim yönetimi alanında bulunan 10 uzmanın görüşlerinin alınabilmesi için kapsam geçerliliği değerlendirme formu olan 3'lü derecelendirme formu kullanılmış ve her bir madde için belirtilen “*madde uygundur*”, “*madde kullanılabilir ancak uygun değildir*”, “*madde uygun değildir*” ifadelerinden birini seçmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmiştir. Aynı zamanda aday ölçeğe, uzmanların önerilerini belirtebilecekleri öneri bölümü de eklenmiştir. Tablo 2.4’de kapsam geçerliliği değerlendirme formu verilmiştir.

Tablo 2.4. Kapsam geçerliliği değerlendirme formu

Madde uygundur.	1
Madde kullanılabilir ancak uygun değildir.	0
Madde uygun değildir.	-1
Maddeye ilişkin düzeltme öneriniz varsa belirtiniz	

Tablo 2.4 incelendiğinde kapsam geçerliliği değerlendirme formuna göre uzman görüşlerine dayalı olarak her bir madde için elde edilen veriler aşağıda belirtilen Kapsam Geçerlilik Oranı (KGO) formülü doğrultusunda işleme tabi tutulmuştur (Lawshe, 1975). Lawshe (1975) uzman sayısı bağlamında KGO istatistiksel anlamlılık değeri ölçütlerini belirleyerek, bu değer altında kalan maddelerin havuzdan çıkarılmasını sağlamıştır. Aday ölçeğin kapsam geçerliliğine yönelik analizlerde on uzmandan görüş alınması ile bu sayının Lawshe’nin (1975) belirlemiş olduğu temel minimum KGO değeri olarak .56 değerine karşılık geldiği hesaplanmıştır.

Lawshe’ye (1975) göre bu ölçütün belirlenmesinde temel alınan aday ölçeğin minimum KGO değerleri Tablo 2.5’de verilmiştir.

Tablo 2.5. Minimum KGO değerleri

Uzman sayısı	Minimum değer	Uzman sayısı	Minimum değer
1	.99	7	.99
2	.99	8	.99
3	.99	9	.78
4	.99	10	.75
5	.99	11	.62
6	.99	12	.99

Tablo 2.5 incelendiğinde görüşü alınan on uzmanın görüşlerine göre Lawshe’nin (1975) belirlemiş olduğu temel minimum KGO değeri .52 değerine karşılık geldiği düşünüldüğünde, ölçütler bağlamında maddeler değerlendirilmiş ve aday rezonans liderlik ölçeğinde on iki maddenin tamamının da gerekli minimum KGO değerini karşıladığı belirlenmiştir. Tablo 2.6’de uzmanlardan alınan dönütler doğrultusunda hesaplanan kapsam geçerlik oranlarına ait elde edilen değerler verilmiştir.

Tablo 2.6. Kapsam geçerliliği değerlendirme formu

	Madde gereklidir	Madde kullanılabilir ancak gereksizdir	Madde gereksizdir	KGO
M1	9	1		0,83
M2	9		1	0,83

M3	8	1	1	0,66
M4	9		1	0,83
M5	9		1	1,00
M6	8		2	0,66
M7	8		2	0,66
M8	9		1	0,83
M9	8	1	1	0,66
M10	9		1	0,83
M11	9		1	0,83
M12	9		1	0,83

Tablo 2.6 incelendiğinde ölçütler bağlamında 12 maddenin tamamının da gerekli minimum KGO değerini karşıladığı belirlenmiştir.

Araştırmada ölçek uyarlama çalışmalarının ikinci grubu ile aday rezonans liderlik ölçeğinin geçerlik çalışmalarının yapılması kapsamında Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) verilerini elde edilmesi için 155 öğretmen yer almış ve açıklayıcı faktör analizi (AFA) verileri toplanarak, güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçek formu katılımcılara sanal ortam üzerinden ulaştırılmış ve cevaplar bu şekilde toplanmıştır. Ölçek uyarlama çalışmalarında örneklem büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının 10 katı olmasının yeterli olacağı görüşü benimsenmektedir (Tavşancıl, 2002; Kline, 1994; Tatham vd., 1998). Ölçek 12 maddeden oluşmakta olup veri seti ise 155 kişilik bir örneklem grubunu kapsamından dolayı bu araştırma için yeterli olduğu görülmektedir.

Açıklayıcı faktör analizinin yürütüldüğü veri setinin elde edildiği çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.7’de verilmiştir.

Tablo 2.7. AFA ve güvenilirlik analizlerinin yürütüldüğü çalışma grubunun demografik özellikleri

Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	90	58,1
	Erkek	65	41,9
Medeni Durum	Evli	98	63,3
	Bekâr	57	36,7
Mesleki Kıdem	10 yıl ve altı	96	61,9
	11–20 yıl	50	32,3
	21 yıl ve üzeri	9	5,8
Öğrenim Durumu	Lisans	125	80,6
	Lisans Üstü	30	19,3
Okul Türü	İlkokul	14	9,1
	Ortaokul	81	52,2
	Lise	60	38,7
Branş	Sınıf Öğretmeni	14	9,1
	Sözel	85	54,8
	Sayısal	36	23,3
	Yetenek	20	12,9
	Toplam	155	100

Aday ölçeğe uygulanan AFA örneklem uygunluğunu belirlemek için ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı’nın 0.60’tan yüksek olması ve Bartlett Küresellik Testi’nin anlamlı çıkması gerektiği belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2014). Yapılan faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri .945 olarak bulunmuş olup bu değer mükemmel bir değer olduğu ifade edilmektedir (Jaddoe vd., 2013). Bartlett Küresellik Testi’nin sonucu ise ($\chi^2= 2018.727$; $p=.000$) değerinde olup anlamlı çıktığı tespit edilmiştir.

Aday rezonans liderlik ölçeğinin maddeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilecek faktör sayısını belirleyebilmek için özdeğer ve varyans yüzdelerinden yararlanılmıştır (Yıldırım vd., 2007). Özdeğer, maddelerin faktör yüklerinin kareler toplamı olarak ifade edilmektedir. (Gürbüz & Şahin, 2016; Karagöz & Kösterelioğlu, 2008). Tablo 2.8’de rezonans ölçeğinin öz değerleri ve açıkladıkları varyans yüzdeleri verilmiştir.

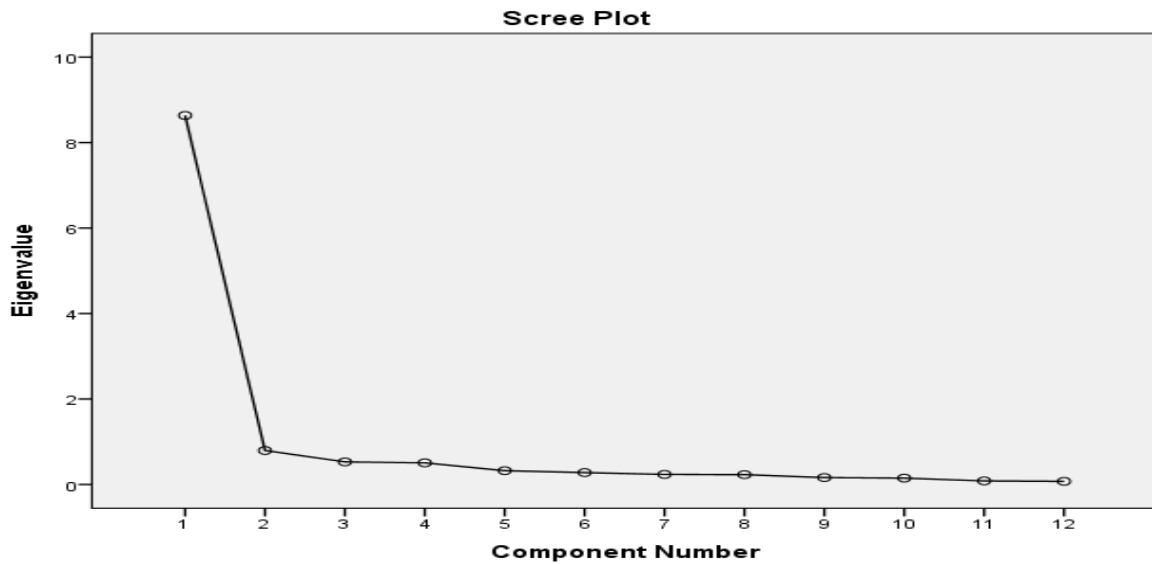
Tablo 2.8. Rezonans ölçeğinin öz değerleri ve açıkladıkları varyans yüzdeleri

Faktör	Toplam	Varyans%	Kümülatif%
1	8,635	71,755	71,755
2	,795	6,624	78,579

3	,529	4,409	82,988
4	,505	4,212	87,200
5	,324	2,698	89,899
6	,278	2,320	92,218
7	,236	1,969	94,188
8	,230	1,917	96,105
9	,162	1,349	97,453
10	,149	1,239	98,692
11	,084	,700	99,392
12	,073	,608	100,000

Tablo 2.8 incelendiğinde özdeğerleri 1'den büyük olan faktörlerin açıkladıkları varyans değeri dikkate alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Literatür incelendiğinde özdeğer analizi sonucunda, sadece tek faktörün 8.635 değer aldığı dolayısıyla aday rezonans liderlik ölçeğinin özdeğeri 1'den büyük tek boyuttan oluştuğu, toplam varyansın ise % 71.755'ini açıklamakta olduğu ve yeterli olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2014; Tavşancıl, 2002).

Faktör sayısını belirleyebilmek için bir başka kriter olan çizgi grafiğidir (yamaç grafiği). Çizgi grafiği, giderek azalan özdeğerler arasında oluşan eğrinin kırılma noktalarını araştırmaktadır (Altunışık vd., 2007; Bektaş, 2017; Gorsuch, 1974). Grafik 2.1'de rezonans liderlik ölçeğine ait özdeğer-faktör sayısını gösteren çizgi grafiği verilmiştir.



Grafik 2.1. Rezonans liderlik ölçeği özdeğer çizgi grafiği

Grafik 2.1 çizgi grafiği (yamaç grafiği) incelendiğinde, özdeğerlerin dengeli bir konuma geçerek azalmaya başladıkları kırılma noktasının 1 değeri olduğu görülmektedir. Aday ölçeğinin tek faktör altında toplandığı Tablo 2.7'de verilen özdeğerlere ait çizgi grafiğinden de anlaşılmaktadır. Birinci faktörün ölçek varyansının % 71,755 açıklaması da bunun bir göstergesidir. Grafikte, birinci faktörden sonra yüksek ivmeli bir düşüşün olması ölçeğin tek bir faktöre sahip olduğunu göstermektedir. Nitekim birinci faktörden sonra grafiğin genel gidişi yatay ilerlemekte olup, önemli bir düşüş eğilimi gözlenmemektedir. Bu bakımdan aday ölçeğinin çizgi grafiği sonuçları ile özdeğer ve varyans analizi sonuçlarının örtüştüğü görülmekte olup aday rezonans liderlik ölçeğinin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Tablo 2.9'da aday rezonans liderlik ölçeğinin Faktör Analizi sonucunda oluşan faktör sayısı ve madde numaraları verilmiştir.

Tablo 2.9. Faktör Analizi sonucunda oluşan maddeler

Boyutlar	Madde Sayısı	Madde Numaraları
1.Faktör	12	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12

Tablo 2.9 incelendiğinde aday rezonans liderlik ölçeğinin tek faktör ve 12 maddeden oluştuğu görülmektedir.

Faktör analizinden sonra aday ölçeğin güvenilirliğinin sayısal olarak tespiti gerekli olduğu belirtilmektedir (Jaddoe vd., 2013). Bu nedenle ölçme aracı geliştirme aşamalarında iç tutarlılık güvenilirlik belirleme metodlarından en çok Cronbach's Alpha güvenilirlik analizlerinin yapıldığı ifade edilmektedir (Altunışık vd., 2007; Büyüköztürk, 2014; Güvendir ve Özkan, 2015). Bu doğrultuda aday ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında ilk olarak Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak .963 olduğu bulunmuştur. İç tutarlılık katsayısı hesaplanırken Cronbach's Alpha değerinin ölçme aracının güvenilirliği için alt sınır değerinin 0.70 ve üstü olmasının ölçme aracının güvenilirliği için yeterli olduğu Cronbach's Alpha değerinin 0.70 ve üstü olması ise ölçme aracının güvenilirliği için yeterli görülme olup söz konusu değeri karşılayan ölçme aracının ise güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Altunışık vd., 2007; Gürbüz ve Şahin, 2014; Gaillard vd., 2013; Şencan, 2005). Bu bilgiler ışığında aday rezonans liderlik ölçeğinin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.10. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayıları

Cronbach's Alpha	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde (N)
,963	,963	12

Tablo 2.10 incelendiğinde aday rezonans liderlik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı .96 olarak hesaplanmış ve içsel tutarlılık seviyesinin yüksek olduğu saptanmıştır (Altunışık vd., 2007; Tavşancıl, 2002).

Araştırmada ölçek güvenilirlikleri tespit edildikten sonra Aday rezonans liderlik ölçeğinin güvenilirlik çalışmaları kapsamında madde toplam korelasyonu yapılmıştır. Madde-toplam korelasyonu ölçme aracındaki maddelerden elde edilen puanlar ile toplam puan arasındaki ilişkiyi açıklayan analiz yöntemidir. Ayrıca ölçek maddelerinin kendi aralarındaki ilişkiler, korelasyon analizi yapılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Madde-toplam korelasyonunun yüksek düzeyde ve pozitif yönlü olması ölçek maddelerin benzer davranışları temsil ettiği ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2014). Ölçme aracındaki maddeler için madde-toplam korelasyonlarının 0.30 ve üstünde olmasının yeterli olacağı ve bu değerlere sahip maddelerin iyi maddeler olduğu da belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2017; Tavşancıl, 2002). Ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu Tablo 2.11'de sunulmuştur.

Tablo 2.11. Rezonans liderlik ölçeğinin madde toplam korelasyonu

Madde no	Madde Toplam Korelasyonu	Madde no	Madde Toplam Korelasyonu
1.	.810	7.	.680
2.	.610	8.	.752
3.	.753	9.	.736
4.	.610	10.	.826
5.	.809	11.	.713
6.	.706	12.	.832

Tablo 2.11 incelendiğinde rezonans liderlik ölçeğinin madde toplam korelasyonu için kabul edilen 0.30 değerinin üstünde (Büyüköztürk, 2014; Tavşancıl, 2002) olup .610 ile .832 arasında değiştiği görülmektedir. Elde edilen değerler rezonans liderlik ölçeğinde yer alan 12 maddenin iyi maddeler olduğu ve iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizinden sonra üçüncü grup Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için 150 öğretmenin katıldığı deneme uygulaması yapılmıştır. DFA için örneklem büyüklüğünün normal dağılan verilere göre ölçekteki madde sayısının (1:5) oranında karşıladığı görülmüştür (Tezcan, 2008; Uzun vd., 2010). Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) çalışmaları için ulaşılan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 2.12'de verilmiştir.

Tablo 2.12. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yürütüldüğü çalışma grubunun demografik özellikleri

Özellikler	f	%
Cinsiyet	Kadın	57,3
	Erkek	42,7
Medeni Durum	Evli	79,3
	Bekâr	20,7

Mesleki Kıdem	10 yıl ve altı	26	17,3
	11–20 yıl	70	46,7
	21 yıl ve üzeri	54	36,0
Öğrenim Durumu	Lisans	102	68,0
	Lisans Üstü	48	32,0
Okul Türü	İlkokul	52	34,7
	Ortaokul	23	15,3
	Lise	75	50,0
Branş	Sınıf Öğretmeni	47	31,3
	Sözel	58	38,7
	Sayısal	35	23,3
	Yetenek	10	6,7
	Toplam	150	100

DFA çalışmalarının temel amacı AFA ile belirlenen faktör yapısının doğruluğunu ve anlamlılığını istatistiksel olarak sınamak ve örneklem verisinin modeli doğrulayıp doğrulamadığını kontrol etmek olduğu ifade edilmektedir (Tezcan, 2008). Bu açıdan herhangi bir modelin kabul edilebilir olması için uyum iyiliği indekslerine bakılmaktadır (Uzun, vd., 2010). Tablo 2.13’de rezonans liderlik ölçeğinin DFA ile elde edilen uyum iyiliği indekslerine ait değerler verilmiştir.

Tablo 2.13. Rezonans liderlik ölçeği uyum iyiliği değerleri

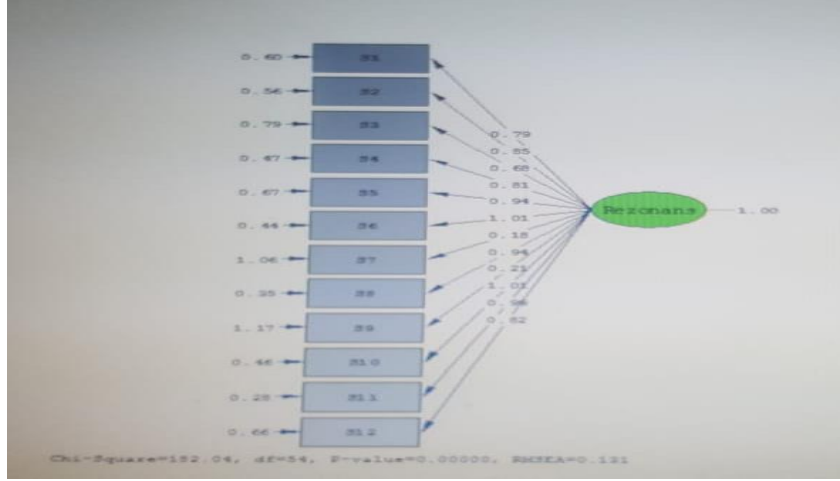
	Mükemmel uyum	Kabul edilebilir	Elde edilen	Sonuç
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	3.96	Kabul edilebilir
CFI	≥ 0.97	≥ 0.90	0.99	Mükemmel uyum
AGFI	≥ 0.90	≥ 0.85	0.85	Kabul edilebilir
GFI	≥ 0.90	≥ 0.85	0.90	Mükemmel uyum
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.99	Mükemmel uyum
NFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.96	Mükemmel uyum
PNFI	≤ 0.95	≤ 0.50	0.77	Mükemmel uyum
RFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.95	Mükemmel uyum
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.072	Kabul edilebilir
SRMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.058	Kabul edilebilir

Tablo 2.13 incelendiğinde doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri mükemmel uyum/kabul edilebilir uyum aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre rezonans liderlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ki-kare (χ^2) iyilik uyumu değerinin $\chi^2 / sd = 3.96$ olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bu oranın 5’ten düşük olması modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir (Sümer, 2000). Araştırmada GFI (iyilik uyum indeksi) 0.96; AGFI (düzeltilmiş iyilik uyum indeksi) 0.85; CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi) 0.99; NFI (normlaştırılmış uyum indeksi) 0.98; PNFI (normlaştırılmamış uyum indeksi) 0.68; IFI (fazlalık uyum indeksi) 0.90; RFI (görelî uyum indeksi) 0.97 olarak bulunmuştur. Çokluk ve Kayrı (2011) göre GFI, AGFI, CFI, NFI, IFI ve RFI uyum indeksleri için kabul edilebilir uyum değeri 0.90; mükemmel uyum değeri ise 0.95 ve üstü değerler olarak kabul edilmektedir. Ancak, AGFI değerini ise Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (2003) kabul edilebilir uyum değeri olarak 0.85 değerini belirtmiştir. Literatürdeki bu bilgiler ışığında rezonans liderlik ölçeğinin NFI (0.98), IFI (0.90), GFI (0.96), AGFI (0.87) ve RFI (0.97) uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir; CFI (0.99) ve PNFI (0.77) uyum iyiliği değerlerinin ise mükemmel olduğu görülmektedir.

Rezonans liderlik ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde RMSEA değeri (yaklaşık hataların ortalama karekökü) 0.072 olarak tespit edilmiş olup (Şekil 2.2) bu değer kabul edilebilir uyuma sahip olduğu söylenebilir. Çünkü RMSEA değerinin 0.08 ve altında olması kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilir (Sümer, 2000). Araştırmada SRMR değeri ise 0.058 değerinde olması uyum değerine sahip olduğunu göstermektedir. Fidell & Tabachnick (2007), RMR (ortalama hataların karekökü) ve SRMR (standardize edilmiş ortalama hataların karekökü) değerlerinin 0.08’e eşit veya 0.08’den az olmasını ölçeğin uyumun iyiliği ile açıklamaktadır. DFA ile elde edilen tüm bu uyum indeksi değerleri aday ölçeğin AFA ile ortaya koyulan 12 madde ve tek alt boyutlu yapısının DFA ile doğrulandığı aynı zamanda modelin yeterli uyum iyiliğine ve

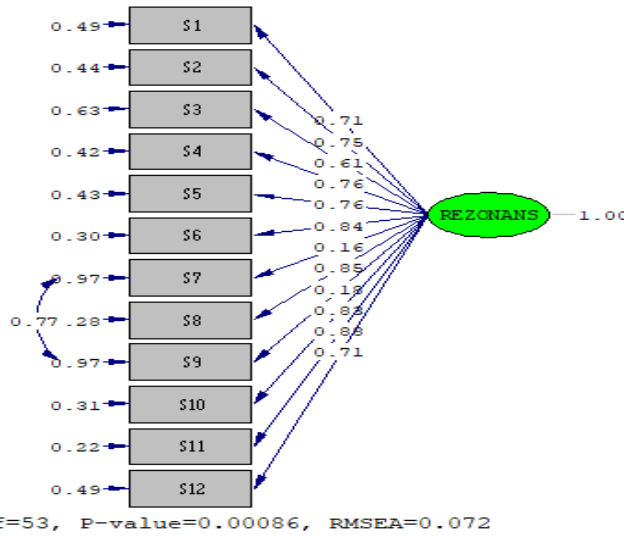
tutarlılığa sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada rezonans liderlik ölçeğinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine ulaşabilmek için yapılan DFA çalışmalarında Sümer (2000) tarafından belirtilen kabul edilebilir RMSEA değerine ulaşamamıştır. Şekil 2.1'de rezonans liderlik ölçeğinin ilk yapılan DFA çalışması ile elde edildiği modele ilişkin faktör yükleri görülmektedir.



Şekil 2.1. Rezonans liderlik ölçeğinin ilk doğrulayıcı faktör analizi sonucu

Ölçeğin DFA çalışmaları kapsamında kabul edilebilir değerlere ulaşabilmek için madde 7 ile madde 9 arasında bir iyileştirme yapılmıştır. Daha sonra ölçeğin yapılan doğrulayıcı faktör analizinde RMSEA değeri (yaklaşık hataların ortalama karekökü) 0.072 olarak tespit edilmiş olup kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır. Şekil 2.2'de rezonans liderlik ölçeğinin iyileştirme yapıldıktan sonra DFA ile elde edildiği modele ilişkin faktör yükleri görülmektedir.



Şekil 2.2. Rezonans liderlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu

Buna göre açımlayıcı faktör analizi ile rezonans liderlik ölçeğinin tek faktör ve 12 maddeden oluştuğu doğrulanmıştır. Böylece alınan dönütler doğrultusunda gerekli görülen düzeltmeler yapılmış ve rezonans liderlik ölçeğine nihai uygulamadan önceki son hali verilmiştir. Bu süreçten sonra taslak ölçeğe demografik veriler ve yönergeler eklenerek ölçek veri toplamaya hazır hale getirilmiştir.

Verilerin Analizi

Dilsel eş değerlik, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak son şekli verilen Rezonans Liderlik Ölçeği, Bolu ilindeki ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 787 öğretmene uygulanmış olup elde edilen verilerle araştırmanın betimsel analizi yapılmıştır. Betimsel analiz veriler için IBM-SPSS 20.00 programından yararlanılarak çözümlenmiş ve öğretmenlerin rezonans liderliğe yönelik görüşlerinin belirlenmesinde elde edilen puanların aritmetik ortalama (\bar{X}) ile standart sapma (SS) değerleri incelenmiştir.

Öğretmenlerin Rezonans Liderlik Ölçeğine Yönelik Betimsel Analizi

Resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin rezonans liderlik ölçeğine yönelik görüşlerine göre aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2.14’de sunulmuştur.

Tablo 2.14. Öğretmenlerin rezonans liderlik düzeylerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Maddeler	N	Ortalama	Standart Sapma
1	787	3,34	1,117
2	787	3,53	,974
3	787	3,69	,894
4	787	3,99	,904
5	787	3,62	1,037
6	787	3,99	,904
7	787	3,67	1,007
8	787	3,69	,894
9	787	3,85	,939
10	787	3,45	1,031
11	787	3,72	,981
12	787	3,60	1,023
Toplam Ölçek	787	3,83	,584

Tablo 2.14 incelendiğinde öğretmenlerin rezonans liderlik düzeylerine ilişkin algılarının toplam ölçekte (\bar{X}) =3,83 “Katılıyorum”, düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Rezonans liderlik ölçeğinin öğretmen görüşlerine ait standart sapma değerleri incelendiğinde görüşlerin homojen olduğu görülmekte olup homojenlik yönünde öğretmenlerin aynı doğrultuda düşündükleri söylenebilir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmada, Cummings vd., (2010) tarafından geliştirilmiş olan Rezonans Liderlik Ölçeğinin geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılarak Türk kültürüne uyarlanmasında, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin rezonans liderliğe yönelik görüşlerinin ortaya çıkarılması amacıyla betimsel analize yer verilmiştir. Türk kültürüne uyarlama çalışmalarında öncelikle yazarlar tarafından dil uyarlama çalışması yapılarak, İngilizce ve Türkçe form elde edilmiş, eğitim yönetimi alanında akademisyen olan uzmanlardan görüş alınmıştır. İngilizce ve Türkçe formlar dil yönünden geçerliğini doğrulamak amacıyla, iki hafta ara ile İngilizce öğretmenlerinden oluşan bir gruba uygulanmıştır. Bu uygulamalardan elde edilen veriler Pearson Momentler Çarpım Korelasyon kat sayısı ile hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, her iki ölçüm arasında yüksek düzeyli bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiş ve aday ölçeğin Türkçe formunun dil yönünden geçerli olduğu görülmüştür. Dilsel eş değeri sağlanan aday ölçek, eğitim yönetimi alanındaki akademisyenlerin görüşlerine sunulmuş olup bu görüşlere göre düzeltmeler yapılmıştır. Buna göre özgün ölçekte bazı maddelerde yer alan ifadelerin aynı anda birden çok yargıyı içerdiği ve bu durumun öğretmenlerin rezonans liderlik ölçeğine ilişkin görüşlerini ölçmede problem oluşturacağı görüşüne varılmıştır. Uzman görüşlerinden gelen dönütler doğrultusunda aday ölçeğin orijinal şeklindeki 6 ve 7 numaralı maddeleri anlam kayması oluşmadan tek yargıyı içerecek şekilde, ikiye bölünerek orijinal şekline ek olarak 7 ve 9 numaralı maddeler eklenmiştir. Aday ölçeğin 12 madde olmasına karar verilmiştir. Daha sonra aday ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizlerine geçilmiştir. Aday ölçeğin yapı geçerliğini incelemek üzere Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. AFA çalışmalarına göre aday rezonans liderlik ölçeğinin çizgi grafiği sonuçları ile özdeğer ve varyans analizi sonuçlarının örtüştüğü görülmekte olup aday ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. AFA sonuçlarına göre ise özdeğeri birden büyük olan tek faktörlü 12 maddeli yeni bir yapı elde edilmiştir.

Aday ölçeğin Türk kültüründe doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmış ve analiz sonucunda aday ölçeğin yeterli uyum iyiliği ve tutarlılık değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. AFA ve DFA bulguları ile yapı geçerliği sağlanan aday ölçeğin güvenilirlik analizlerine bakılmış olup $\alpha=.963$ olarak değer aldığı tespit edilmiştir. Daha sonra ise aday ölçme aracının madde analizleri yapılmıştır. Buna göre aday ölçek maddelerin tümünün belirlenen madde-toplam korelasyon değerinin üstünde olduğu ve iyi düzeyde maddeler olduğu tespit edilmiş olup ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür. Dilsel eş değeri, uzman görüşü, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak son şeklini alan ölçeğin ayrıca betimsel analizi de yapılmıştır.

İstatistiksel çalışmaların ardından nihai uygulama sonucunda ölçeğin kapsamında Bolu ilinde görev yapan 787 öğretmenden elde edilen veriler aracılığıyla Rezonans Liderlik Ölçeği’nin betimsel analiz değerleri incelenmiş olup öğretmenlerin “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin rezonans liderliğe yönelik görüşlerinin “katılıyorum” düzeyinde olması rezonans liderliğin kuram ve uygulamalarının okulda öğretmenler tarafından etkileyici olarak algılandığı aynı zamanda rezonans liderliğin bağlam faktörlerinin okulda oluşturduğu bu güçlü etki ve destek ile öğretmenlerin öğretim etkinliğinde önemli bir gelişme sağlanabileceği yönündeki inançlarını arttırdığı söylenebilir. Öğretmenler tarafından okul ortamında olumlu olarak değerlendirilen rezonans liderliğin benimsediği eğitsel politikalar ve öğretim uygulamalarından elde edilen sonuçlarının literatürde de desteklendiği bulgusuna ulaşılmıştır (Carnegie, 2012; Judge & Robbins, 2012). Öğretmenler, artan rekabet koşulları, sürekli değişen öğretim programları ve politikalarına karşı mesleki eylemlerini beklentiler doğrultusunda sürdürebilmeleri için sürece dahil olan, değişim karşısında vizyoner ve uyumsal davranışlar sergileyen, ani gelişen durumlara karşı pozitif bakış açısına sahip, lider yöneticilerle etkileşim halinde olmaları gerektiği belirtilmektedir (Hassan & Qureshi, 2019; Judge & Robbins, 2012).

Yapılan araştırmalarda rezonans liderlik özelliklerine sahip lider yöneticilerin eğitim örgütlerinde öğretmenlerin performanslarını dinamik, daha verimli ve üretken bir şekilde olumlu yönde etkileyebilme gücüne sahip olduğu ifade edilmektedir (Carnegie, 2012; Casale, 2017; Lutz, 2005; Goleman, 2021). Rezonans liderliğin, liderlik uygulamaları açısından öğretmenlerin beklentileri doğrultusunda bire bir ilgi ve doğru iletişim türüne yoğunlaşarak, ortaya koyduğu değer ve inançlar ile onlara rol model olduğu da söylenebilir. Bu bağlamda rezonans liderliğin okulun kalitesini artırmak için okul hedeflerini geliştirmek ve etrafındakilere iletmek, öğrencilerin akademik öğrenme sürecinde etkili eğitsel ortamlara maruz kalmalarını sağlamak, öğretim kalitesini değerlendirmek ve gelişen bir okul ortamı oluşturmaya yönelik öğretmenlere rehberlik ettiği düşünülebilir. Rezonans liderlik uygulamaları öğretmenlerin, akademik bilgi ve deneyimlerinin değer bulduğu, öğrenci öğrenmelerinde etkili öğretim stratejileri ve bireyselleştirilmiş uygulamalar gibi sınıf eğitiminin çok yönlü bileşenlerinin kullanıldığı bir okul ortamına zemin oluşturduğu belirtilebilir.

Bu noktada eğitsel faaliyetlerin sürdürülebilir ve dinamik bir başarıya sahip olmasında en önemli etkenin, rezonans liderin modern liderlik yöntemlerini uygulayarak, beklenmedik durumları yönetebilecek yeterliğe sahip olması ve öğretmenler ile birlikte uyumsal davranışlar sergilemesi yönünde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu düşünülebilir. Rezonans liderliğin benimsediği yönetsel değerler, öğretmenlerin ortaya koyduğu uyumsal davranışları motive etmekle birlikte, yaşanan sorunlara birlikte etkili, yapıcı çözüm odaklı yaklaşımlar sergilediklerini sağladığı söylenebilir. Aynı zamanda rezonans liderliğin, öğretmenler arasında bireysel farklılıklara önem verme, onların değer yargılarına ve kültürel hassasiyetlerine saygılı davranma gibi özellikleri, öğretmenlerin okul ve öğrencilerine karşı duygusal bağ kurmalarına neden olabildiği ifade edilmektedir (Demirtaş & Akdoğan, 2014).

Rezonans liderliğin, okulda oluşturduğu pozitif iklim sayesinde yöneticilerin, eğitsel süreçleri akademik ve sosyal açıdan istenilen noktaya getirme, öğretmenleri ortaya çıkan yeni ve farklı hedeflere yönlendirme becerisine sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda rezonans liderlik bağlam faktörlerinin okulun daha üretken ortamlar haline gelmesi, beklenen çıktılarının istenen boyutta olması, okulun hedeflerine ulaşmasında etkili olduğu görüşünü taşıdıkları söylenebilir.

Günümüzde eğitim örgütlerinin, yaşanan her türlü değişimden en hızlı etkilenen örgütlerin başında olduğu düşünüldüğünde, değişime uyum sağlamak için de lider yöneticilerin yeni durumlara uyum sağlama ve yüksek performans gösterme gibi yeteneklerinin üst düzeyde olması, etkili bir okulun oluşmasında önemli bir yere sahiptir (Çetin & Fıkrkoca, 2010; Drach-Zahavy & Somech, 2000). Bu bakış açısına göre rezonans liderlik politika ve uygulamaları sayesinde değişen koşullara karşı okulu dönüştürmesi ve öğretmenleri güdülemesi ile öğretmenlerin yeni proje ve önerilere uyumsal davranışlar sergilemelerini, üstlendikleri sorumlulukları üst düzey çalışma performansı göstermelerinde etkin liderlik modeli olduğu bulgulanmıştır (Craig vd., 2015; Goleman, 2020).

Rezonans liderliğin kavramsallaştırdığı anlayış doğrultusunda, öğretmenlerin algılarını etkileyen, bireysel tutumlarını okulun amaçlarına yönlendiren, öğretim süreçlerinde inisiyatif alan, öğrencilerin akademik başarılarına yönelik çalışmalar yürütmeye benimsenilen tutum ve davranışlara güdüleyen modern liderlik modeli olduğu söylenebilir. Ayrıca rezonans liderliğin, öğretmenlerin bireysel gelişimlerini önem verme, mesleki ve fiziksel ihtiyaçlarını takip etme, okul ortamında yaşanan sorunlarla birebir ilgilenme, öğretmenlerin okula olan aitlik ve güven duygusunu pekiştirme yönünde liderlik gereklerini önemseydiği de vurgulanabilir. Rezonans liderlik uygulamaları ve bu uygulamaların öğretmenler üzerindeki etkileri, öğretmenlerin kolektif performan sergilemelerini, iç ve dış bağlamlara göre mesleki faaliyetlerini sürdürmelerini teşvik etmektedir (Luthans vd., 2008). Bu durum ise rezonans liderlik modelinin öğretmenler tarafından ideal liderlik olarak algılanmasını sağladığı yönünde düşünülebilir. Bununla birlikte rezonans liderliğin belirlediği vizyon, öğretmenlerin mesleki başarılarına olan inançlarını artırarak, onları okulun eğitim hedefleri doğrultusunda ortak değerlere sahip olmaları yönünde birleştirerek, öğretmenlerin öğrenme ortamlarını öğrencilerin gelişimlerine göre örgütlenme ve istenilen bir öğrenme iklimi oluşturmalarını sağlamaktadır (Hassan & Qureshi, 2019). Evliyaoğlu & Hemedoğlu (2012) ve Güllüce vd., (2016) de etkili liderlik uygulamalarının, öğretmenler ve banka çalışanları üzerinde anlamlı, pozitif yönlü bir ilişki oluşturduğunu ve çalışanların daha proaktif davranışlar sergileme yönünde eğilim sergiledikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen Rezonans Liderlik Ölçeği'ne yönelik olarak öğretmen görüşlerinin standart sapma değerleri incelenmiştir. Standart sapma değerlerine göre görüşlerin homojen olduğu görülmekte olup öğretmenlerin benzer şekilde görüş bildirdikleri söylenebilir. Rezonans liderlik anlayışının, bütünleştirici, kapsayıcı politikalar ile kırıncı değil yapıcı ve daha insani tutum sergileme eğilimleri okulda öğretmen, öğrenci ve çalışanlar perspektinde olumlu karşılanmakta olup pozitif bakış açısı ile duygu bütünlüğü oluşturduğu söylenebilir. Rezonans liderliğin yöneticilere sunduğu modern liderlik uygulamaları öğretmenler üzerinde maddi motivasyon unsurlarından ziyade değişime, gelişime ve bireysel başarıya dönük içsel motivasyon unsurlarını ön plana çıkararak daha iyimser ve eylemsel davranışlar sergilemelerini teşvik ettiği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca öğretmenleri ortak değer ve inançlar etrafında kenetlenmelerini güdüleme, bireysel ihtiyaç ve arzularını gözetme, düşüncelerine saygı gösterme ve eylemlerini özgürce gerçekleştirme konusunda rezonans liderliğin okulda kültür oluşturma çabası sergilediği söylenebilir.

Sonuç olarak; rezonans liderlik uygulamalarının yöneticilere, öğretmenleri değerli ve ilham veren bir amaç doğrultusunda birleştirme, bireysel ihtiyaçlarını ve isteklerini gözetme, herşeyden önce onlara birey olarak saygı gösterme, başarılması gereken hedefler doğrultusunda mesleki gelişimlerini teşvik etme gibi etkili liderlik uygulamaları kazandırdığı söylenebilir. Bu noktada rezonans liderlik uygulamalarının, öğretmenlerin yöneticilere karşı geliştirdikleri olumlu duygu durumları sayesinde okul yararına beklenenden daha fazla performans sergileme ve okulun amaçlarını destekleme yönünde onların bireysel tutumunu değiştirebilme gücüne sahip olduğu ifade edilebilir. Çakınberk & Demirel (2010) de öğretmenler üzerinde etkili tutum ve davranış değişikliğine neden olan liderlik özelliklerinin eğitim örgütlerinde aranan liderlik özellikleri olduğunu belirtmektedir. Dilek (2012) ve Dikmen (2012) de etkili liderlik yaklaşımlarının öğretmen davranışlarını pozitif yönde etkileme ile anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmış olup bu bulgu, araştırmanın sonuçları ile de paralellik göstermektedir.

Araştırmada eğitim örgütlerinde yöneticilerin rezonans liderlik düzeyleri ve öğretmenler üzerinde ki etkileri değerlendirilerek kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Başka bir ifade ile rezonans liderlik uygulamalarının öğretmenlerin olumlu rezonans liderlik algıları arttıkça, okula olan bağlılıkları, eğitsel faaliyetlerde gösterdiği performans, okul hedeflerini etkili ve başarılı bir şekilde gerçekleştirme isteği artış göstermektedir. Bu sonuç, Çoğaltay vd., (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışma sonucunda, yöneticilerin taşımış oldukları liderlik becerilerinin öğretmenlerin performanslarını, okula olan katkıları ve okul ile bütünleşmelerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymasıyla benzerlik göstermektedir.

Bu araştırmanın sadece Bolu ilindeki resmi ilkökul, ortaokul ve liseleri kapsamı araştırmanın sınırlılığını oluşturmakta olup ilgili öneriler aşağıda belirtilmiştir.

1-Seminer ve konferanslarda yöneticilere, rezonans liderlik ilkelerinin, öğretim programlarının çok yönlü bileşenlerinin kullanılmasını desteklediği ve bu yönde öğretmenlerin öğrenme ortamlarını örgütleyerek, okulda öğretimin niteliğini artırdığı ön plana çıkarılarak anlatılabilir.

2-Hizmet içi eğitimlerde yöneticilere, eğitsel ve yönetsel politikalarda rezonans liderliğin okul süreçleri ve çıktıları üzerindeki etkilerinin, okul ortamında sınırlayıcı değil bütünleştirici uyumsal liderlik davranışlarını benimsemesinin okula olan katkıları anlatılabilir.

3-Araştırmada elde edilen öğretmenlerin rezonans liderlik yaklaşımına olan görüşleri nicel olarak incelenmiş olup araştırmacıların rezonans liderlik yaklaşımını nitel veya karma yöntemler aracılığıyla da incelenmesi desteklenmelidir.

4-Araştırmada öğretmenlerin rezonans liderliğe olan düşünceleri ele alınmış olup farklı örgüt üyelerinin düşünceleri de yönetsel konu ve kavramlarla birlikte ele alınabilir.

5-Bu araştırma ilkökul, ortaokul ve liselerde görevli olan öğretmenlerle yürütülmüş olup yeni araştırmalar özel okullarda görevli olan öğretmenlerle yürütülebilir veya özel okullarda görevli olan öğretmenlerin görüşleri farklı konu ve kavramlar açısından karşılaştırılabilir.

Yazar Katkı Beyanı

Birinci yazarın araştırmaya katkı oranı %50, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %50'dir.

1.Yazar: Araştırmanın tasarlanması, veri analizi, raporlaştırma.

2.Yazar: Yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, raporlaştırma.

Çatışma Beyanı

Araştırmanın herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden çıkar çatışması bulunmamaktadır. Ayrıca araştırmacılar olarak aramızda herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederiz.

Kaynakça

- Altun, Y. (2013). *Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi* [Doktora Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık, 226.
- Aksu, A. (2009). Kriz yönetimi ve vizyoner liderlik. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 4(15), 2435-2450.
- Akyüz, M. (2019). Bilgi çağında yeni bir liderlik: Resonant (Ahenk Yaratan) liderlik. *OPUS Uluslararası Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1819-1834.
- Atkins, P. W. & Parker, S. K. (2012). Understanding individual compassion in organizations: The role of appraisals and psychological flexibility. *Academy of Management Review*, 37(4), 524-546.
- Aydın, T. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile ilgili öğretmen görüşlerinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Barutçugil, İ. S. (2014). *Liderlik*. Ankara: Kariyer Yayınları.
- Bawafaa, E., Wong, C. A. ve Laschinger, H. (2015). The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses. *Journal of Research in Nursing*, 0(0), 1-13.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Umut Yayımlar Dağıtım.
- Bayık, M. E. & Gürbüz, S. (2016). Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: Yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 1-20.
- Bektaş, H. (2017). *Açıklayıcı faktör analizi*. İstanbul: Beta Yayınları
- Boyatzis, R E., Boyatzis, R. & Mckee, A. (2005). *Resonant leadership: Renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope, and compassion*. Harvard Business, Press, Publishing.
- Boyatzis, R. & McKee, A. (2011). Nörobilim ve liderlik: İçgörü vaadi. *Ivey İş Dergisi*, 75 (1), 1-3.
- McKee, A. & Massimilian, R. (2006). Mindfulness, hope and compassion: A leader's road map to renewal. *Ivey Business Journal*, 70(5), 1-5.
- Brown, A. D. (2006). A narrative approach to collective identities. *Journal of Management Studies*, 43, 731-753.
- Büyükdoğan, B. (2021). *Liselerde öğretim liderliği*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Büyüköztürk, S. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorumları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çakınberk, A. & Demirel, E. T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 103-119.
- Can, N. (2010). Okul yöneticilerinin yönetimde cinsiyet faktörüne ilişkin görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 35-41.
- Carnegie, G. D. (2012). The special issue: AAAJ and research innovation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 328-389.
- Casale K. R. (2017). Exploring nurse faculty incivility and resonant leadership. *Nursing education perspectives*, 38(4), 177-181.
- Çetin, F. & Fıkrıkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi? *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4), 41-65.
- Çoğaltay, N., Karadağ, E. & Öztekin, Ö. (2014). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlerinin çoğuna bağlılığına etkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20 (4), 483-500.

- Çokluk, O. & Kayri, M. (2011). The effects of methods of imputation for missing values on the validity and reliability of scales. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(1), 303-309.
- Cummings, G. (2012). Editorial: Your leadership style - how are you working to achieve a preferred future? *Journal of Clinical Nursing*, 21(23-24), 3325-3327.
- Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity and knowledge sharing in a global organization. *Journal of Management Science* 50(3), 352-364.
- Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., ... & Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 47(3), 363-385.
- Dalgın, T. (2008). *Liderlik davranışlarının iş görenler tarafından algılanması ve iş görenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı üzerine etkileri: Marmaris yöresindeki 5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Üniversitesi.
- Demir, S. (2020). *Resonant leadership in digital age: A qualitative research on senior managers in Turkey*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Demirtaş, Ö. & Akdoğan, A. (2014). *Resonant (ahenk yaratan) liderlik davranışlarının bireyin işe adanmışlığı üzerindeki etkisi: Algılanan mizahın düzenleyici etkisi*. (Ed. A. Öğüt), 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (642-647), 22-24 Mayıs 2014.
- Demirtaş, H., Cömert, M. & Özer, N. (2011). Öğretmen adaylarının öz yeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36(159), 96-111.
- Dikmen, B. (2012). *Liderlik kuramları ve dönüştürücü liderlik kuramının çalışanların örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisine yönelik uygulamalı bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Aydın Üniversitesi.
- Dilek, A. (2012). *4-6 yaş çocuk hikâyelerindeki kahramanların liderlik özellikleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Girne Amerikan Üniversitesi.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumu, iş gören performansı ve yaşam doyumu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi* [Doktora Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Dutton, J. E., Worline, M. C., Frost, P. J. & Lilius, J. (2006). Explaining compassion organizing. *Administrative Science Quarterly*, 51(1), 59-96.
- Evliyaoğlu, F. & Hemedoğlu, E., (2012). Çalışanların dönüştürücü liderlik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 58-77.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (7. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Fındıkcı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Finegan, J. & Laschinger, H. K. S. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics*, 23(1), 6.
- Frost, A., Campbell, N., D'arcy, B., Novotny, V. & Sansom, A. (2005). *Diffuse pollution*. New York: Iwa Publishing.
- Gaillard, R., Durmuş, B., Hofman, A., Mackenbach, J. P., Steegers, E. A. & Jaddoe, V. W. (2013). Risk factors and outcomes of maternal obesity and excessive weight gain during pregnancy. *Obesity*, 21(5), 1046-1055.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R. & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.

- Germann, P. Lee, H., Spiers, J. A., Yurtseven, O., Cummings, G. G., Sharlow, J. & Bhatti, A. (2010). Impact of leadership development on emotional health in healthcare managers. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 1027-1039.
- Goleman, D. (2005). *Emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2020). *Yeni liderler*. (15. Baskı). (F. Nayır ve O. Deniztekin, Çev.) Ankara: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2020). What people (still) get wrong about emotional intelligence. *Harvard Business Review Digital Articles*, 2-4.
- Goleman, D. (2021). *İşbaşında duygusal zeka* (20. Baskı). (H. Balkara, Çev.) Ankara: Varlık Yayınları.
- Gorsuch, R. L. (1974). *Factor analyses*. Philadelphia, press.
- Groves, R. M., Fowler, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E. & Tourangeau, R. (2009). *Survey Methodology* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Güllüce, A., Ç. Kaygın, E., Kafadar, S. B. & Atay, M. (2016). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Hizmet Bilimi ve Yönetimi Dergisi*, 9 (3), 263-275.
- Hassan, M. ve Qureshi A. M. (2019). Resonant leadership at workplace: How emotional intelligence impacts employees' attitudes-a cross-sectional study. *Pakistan Business Review* 2(21), 237–251.
- Ilies, R., Gerhardt, M. W. & Le, H. (2004). Individual differences in leadership emergence: Integrating meta-analytic findings and behavioral genetics estimates. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 207- 219.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Kaiser, R. B., Hogan, R. & Craig, S. B. (2008). Leadership and the fate of organizations. *American Psychologist*, 63(2), 96.
- Karagöz, Y. & Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin faktör analizi metodu ile geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 81-97.
- Keleş, S. & Cömert, M. (2023). Turkish Adaptation of the Resonant Leadership Scale for Principals: The Validity and Reliability Study. *E-International Journal of Educational Research*, 14(2).
- Kılıç Y. & Özen Y. (2012). Eğitim yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stillerinin değerlendirilmesi. *Journal of Research in Education and Teaching*, (1),4, 234-240.
- Kline P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge, London, press.
- Kocabaş, İ. & Karaköse, T. (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (Özel ve Devlet Okulu Örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 79-93.
- Koçak, D. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1001-1024.
- Koçel, T., (2003). *İşletme yöneticiliği*. 9. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lunenburg, F. & Ornstein, A. (2011). *Educational administration: Concepts and practices, cengage learning*. Watsworth Cengage Learning, New York: PUBLISHING, press.
- Lutzo, E. (2005). Resonant leadership. *Weatherhead Coaches Corner*, 2(11).

- Maitlis, S., Kanov, J. M., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J. & Lilius, J. M. (2004). Compassion in organizational life. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 808-827.
- Northouse, P. (2010). *Leadership theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış* (4. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E. & Sabuncuoğlu, Z. (1997). *Örgütlerde davranış*, (9. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, G. & Güvendir, M. A. (2015). Uluslararası öğrencilerin yaşam durumları: Kırklareli ve Trakya üniversiteleri örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 174-190.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış 14. Basım*. (Çev. Ed. İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Robinson, K. (2006). *Do schools kill creativity?* Retrieved From, New York, Press.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). *Liderlik, değişim ve yenilik. Liderlik ve motivasyon* (Ed. Celalettin Serinkan). Nobel Yayınları, Ankara.
- Sack, R. A., Beaton, A., Sathe, S., Morris, C., Willcox, M. & Bogart, B. (2000). Towards a closed eye model of the pre-ocular tear layer. *Progress in Retinal and Eye Research*, 19(6), 649-668.
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve Lisrel uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, Z. G. & Gürbüz, R. (2016). Kaynaştırma öğrencilerini eğiten ortaokul öğretmenlerinin yeterlikleri üzerine. *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 6(1), 138-160.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sürücü, L. & Yıkılmaz, İ. (2021). Resonant liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Journal of Yaşar University*, 16(62), 739-753.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfactions, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659.
- Sümer, N. (2000). *Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar*. Türk Psikoloji Yazıları, Ankara.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Taner, B. & Aysen, B. (2013). The role of resonant leadership in organizations. *European Scientific Journal, ESJ*, 9(19), 594-601. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/1292>
- Tatham, R. L., Babin, B. J., Black, W., Hair, J. F., C. & Anderson, R. E., (1998). Multivariate data analysis. Uppersaddle river. *Multivariate Data Analysis (5th ed) Upper Saddle River*, 5(3), 207-219.
- Tezcan, A. K. (2008). *Müzelerin eğitim amaçlı kullanımı projesi. İ. San (Ed.), Eğitim ve müze semineri içinde*. Ankara: Kök Yayıncılık, 175-188.
- Tourangeau, A. N. N., Squires, M. A. E., Laschinger, S. H. K. & Doran, D. (2010). The link between leadership and safety outcomes in hospitals. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 914-925.
- Uzun, N. B., Gelbal, S. & Öğretmen, T. (2010). TIMSS-R fen başarısı ve duyuşsal özellikler arasındaki ilişkinin modellenmesi ve modelin cinsiyetler bakımından karşılaştırılması. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(2), 531-544.

- Wagner, M., Dhall, A., Goecke, R., Joshi, J. & Gedeon, T. (2013, December). Emotion recognition in the wild challenge 2013. In *Proceedings of the 15th ACM on International conference on multimodal interaction* (pp. 509-516).
- Yazıcı, H. J. (2004). Student perceptions of collaborative learning in operations management classes. *Journal of Education for Business*, 80(2), 110-118.
- Yetgin, M. A. (2017). Çalışanların cinsiyet ve eğitim düzeyinin psikolojik sermaye algıları üzerine yönelik görgül bir araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 52(2), 120-139.
- Yıldırım, (2021). *Etkili lider sinerjik okul: Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Yılmaz, H. & Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 145-158.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, Press.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik: Evrensel boyutlarıyla yönetsel açıdan araştırmalar, teoriler ve yorumlar* (3. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.