



(ISSN: 2602-4047)

Bildirici, S. & Özdemir, G. (2021). The Mediation Of School Effectiveness On The Intention To Leave A Job In Secondary Schools: The Role Of Distributed Leadership, *International Journal of Eurasian Education and Culture*. 6(12), 659-701.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.188>

ArticleType(Makale Türü): Research Article

THE MEDIATION OF SCHOOL EFFECTIVENESS ON THE INTENTION TO LEAVE A JOB IN SECONDARY SCHOOLS: THE ROLE OF DISTRIBUTED LEADERSHIP

Salih BİLDİRİCİ

*School Principal, Gaziantep Directorate of National Education, Gaziantep, Turkey, salihbildirici@hotmail.com
ORCID: 0000-0001-9475-1195*

Gökçe ÖZDEMİR

*Assistant Professor, Gaziantep University, Gaziantep, Turkey, gozdemir382@gmail.com
ORCID: 0000-0002-2608-6004*

Received: 16.06.2020 Accepted: 20.02.2021 Published: 10.03.2021

ABSTRACT

The aim of the study is to determine whether distributed leadership has a mediating role in the prediction of school effectiveness on the intention to quit in secondary schools in line with teachers' opinions. The research was carried out in relational survey model. The study group of consisted of 648 teachers working in Gaziantep in 2018-2019 academic year. The research data were collected using the School Effectiveness Scale, Distributed Leadership Scale and Dismissal Tendency Scale. Besides descriptive statistics, normality tests, correlation analysis and stepwise multiple regression analysis were used in the analysis of the data. As a result of the research, it was determined that there is a positive, high level and significant relationship between teachers' school effectiveness and distributed leadership perceptions. It was concluded that there is a negative, moderate and meaningful relationship between teachers' school effectiveness and distributed leadership perceptions and their intention to leave, and that distributed leadership has an intermediacy role. As a result, it was determined with this study that distributed leadership has a mediating role in predicting school effectiveness on the intention to quit. From this aspect, it is thought that the study will make an important contribution to the literature and researchers in reducing the intention to quit in secondary schools.

Keywords: School effectiveness, distributed leadership, intention to quit.

INTRODUCTION

In the building of schools of the future, education leaders have initiated a process that promotes an organizational structure that supports the active participation of individuals. An environment where change takes place at the center of development without slowing down is realized by transferring the innovations that contain the needs of the age to the educational environment. Institutions with effective school characteristics are expected to raise individuals who can use high-level thinking skills, solve problems, think critically and creatively, and have leadership and responsibility characteristics.

Arslan, Satici and Kuru (2006) define effective schools as schools where the idea that all students can learn and where quality environments are offered for them to learn. Lezotte (1991) states that in institutions defined as effective schools, instructional leadership, high expectancy climate, safe and orderly environment, well-defined mission, learning opportunities, efficient time using, observation of student development and school-family relations are clearly observed. To be effective means that a school can achieve its predetermined goals. There must be enough schools for this. The most important indicator of competence is the ability of employees to maintain business continuity. Ensuring employee business continuity is by reducing the intention to quit.

Teachers' intention to leave work negatively affects the efficient and efficient education and training services in schools and may cause them to lose their commitment to the institution. Liu (2012) argued that the intention to quit could have devastating effects in schools. Tanrıöğen (2010) emphasized that the ability of institutions to survive and achieve their goals depends on meeting the personal expectations of the employees, preventing leaving the job and increasing loyalty to the institution. In schools, administrators do not provide sufficient support to teachers, excessive problem students, not sharing leadership, and socio-economic problems are closely related to teachers' intention to quit (Ingersoll, 2001). The negative attitudes and behaviors of teachers towards school and their professions are one of the important problems of the Turkish Education System. These negative attitudes and behaviors cause teachers to cool down from their professions and sometimes this situation results in leaving work. Even if the quitting does not occur, even the intention to quit will negatively affect the corporate culture, climate, enthusiasm and motivation in a workplace, thereby reducing efficiency and success in schools.

It can be said by looking at the relevant research results that school administrators have effective leadership characteristics in the success of teachers and students and that they have important effects on the organizational commitment, job satisfaction, job performance, organizational climate and therefore the intention to quit (Buluç, 2009). Because it is assumed that when teachers see leadership behaviors in collaborative work, when they see leadership behaviors where leadership is distributed and democratic attitudes and behaviors are observed, their organizational commitment will increase and they will be effective on their decision to become a permanent member of the organization (Meyer, 1991). In this context, it is aimed to reveal whether distributed leadership has a mediating role in the relationship between school effectiveness and intention to quit. It is predicted that

the study will contribute to both literature and practice. In addition, the study is thought to be a guide for school administrators who want to discourage teachers who intend to leave their jobs.

School Effectiveness

People are constantly trying to learn something during their lifetime. Therefore, societies wanted to turn individuals into learning that they wanted to learn for economic, social and political reasons. Schools were created in order to gain these desired learning. In addition to teaching information to individuals through the activities carried out in schools, it is also aimed to gain life skills with desired behavior changes.

The education system in Turkey, children, the architects of the future physical, social, cognitive and emotional aspects of the school in order to prepare for tomorrow, cultural, academic and so on. It imposes many responsibilities in all aspects. Schools that have such a heavy responsibility can only achieve their goals if they fulfill their effective school characteristics. Although different definitions are made in many sources related to school effectiveness in the literature, the place where the most appropriate learning environment where the cognitive, sensory, psychomotor, social and aesthetic developments of students are created can be defined as school (Balci, 2002).

School effectiveness studies started in response to researches advocating that the school has no effect on students whose financial situation is not sufficient. The most well-known research in this field is the Coleman Report, which is about not making any distinction between students, that is, equal opportunity in education (Coleman et al., 1966). In this report, Coleman and her friends argued that student success is more related to family, student's special situation and external factors than the school they go to, and stated that the presence of schools in different regions does not affect student success. Although the work of Coleman and friends is the basis for the studies on school effectiveness, different studies have been conducted on the factors affecting students who are successful in disadvantaged regions (Edmonds, 1979; Brookover & Lezotte, 1978; Brookover, 1977). Researchers' interest in better upbringing of students has led to studies on school effectiveness in many countries (England, Italy, Finland, Netherlands, Switzerland, USA, etc.) (Day, Gu, & Sammons, 2016). In Boonla and Treputtharat (2014), stated that school effectiveness; that they can make many different contributions such as creating a vision, influencing, increasing willingness to work, rewarding and providing academic leadership.

After the publishing of the Coleman report, researchers have done many studies around the world to show that schools have a significant impact on student achievement. Teddlie and Reynolds (2000) argued that the school effectiveness paradigm emerged as a result of these studies. The school effectiveness paradigm focused on two basic questions about what a school does "well" and how more schools can be "good" (Reynolds, Sammons, De Fraine, Van Damme, Townsend, Teddlie & Stringfield, 2014). Researchers looking for the answers to these questions examined the effects of many factors related to education on the academic or social variables of schools. In addition, with the methodological developments that have emerged since the 1980s, the school effectiveness paradigm has progressed (Luyten, 2005). These developments have been effective in

understanding the stability of school effectiveness, the consistency of variables, the extent of their impact, and what their impact might be in the long run. The emergence of multi-level analysis during this period was also an important advance for the area (Reynolds et al., 2014).

Turkey has also done a lot of research on school effectiveness and variables. In some of these, teachers think that their schools are moderately effective (Arslan, Satış & Kuru, 2006; Şenel & Buluç, 2016), whereas in some schools teachers think their schools are highly effective (Ayık & Ada, 2009; Kanmaz & Uyar, 2016; Yıldırım and Ada, 2015; Yılmaz, 2015). Considering the importance of school effectiveness in order to increase student achievement, which is the final result of education, it can be stated that effective school features in schools should be raised to high levels. Şişman (1996) divided the variables into 6 factors in his research on school effectiveness variables. These factors are; It is stated as “school manager, teacher, student, school program and education - teaching process, school culture and environment, school environment and parents”. Balcı (2002) divided the effective school variables into 5 categories as school principal, teachers, school environment, students and parents. In addition to the five variables revealed by Edmonds (1982) in the literature, Lezotte (1991) added these variables as seven variables by adding two more variables to the current research findings: “Safe and organized school environment, high expectancy climate, open and focused mission. learning opportunities and effective use of time, continuous observation of student development, school-family relationships and instructional leadership.”

Employee’s Intention to Leave

One of the most important factors of productivity in a workplace is experienced staff. Regardless of the job, it is a period of inexperience or internship. The employer can get the real efficiency from the staff after gaining experience related to the job. For this reason, It has a cost for every person to train, to gain experience.

In previous periods, people often worked at a workplace or school for many years. But this situation has started to change in recent years. Keser (2011) emphasizes in his research that changing jobs is a very common situation today. In order to keep the employees from leaving the workplace under control, the reasons that cause them to leave the workplace must be determined in advance and these reasons must be eliminated. Therefore, first, the reasons for the intention of the person to quit should be determined.

Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino (1979) argue in their research that the level of satisfaction with a job directly affects one’s intention to quit. Keser (2011), on the other hand, believes that the intention to quit will occur when the job satisfaction is low, and in this case, the way of leaving the job or changing the job. He states that he will choose, if these are not possible, he will undergo different behaviors to change the current situation. Employee absenteeism or behaving late often gives an idea about the intention to quit.

Leaving an experienced staff from work may cause loss of knowledge of the institution as well as negatively affect the corporate culture. For this reason, it is very important to determine the intention to quit beforehand and

take the necessary measures. Another important factor that makes it important to determine the intention to quit is the intention to quit, but the low performance of employees who continue to work. The most important factor on the intention of the employees to leave is personal reasons, because personal reasons affect him, his colleagues and his family. Ökten (2008) lists the personal causes of the employee as demographic features such as gender, seniority, job status, difficulties of living conditions, desire to do a different job, professional development need, familial causes, age problem, and not fulfilling expectations.

Distributed Leadership

Leadership is one of the concepts that have been the subject of many researches in educational management. In the early periods, while the traditional leadership understanding with low efficiency, based on the single leader understanding, prevailed in the education systems, this concept has been replaced by the contemporary leadership approach, which is a holistic approach where all stakeholders participate in the process, collaboration stands out, interactive and intrinsic motivation is important.

Distributed leadership understanding, one of the modern leadership approaches, has been highlighted by researchers in recent years. The distributed leadership voluntarily cooperates with all stakeholders as much as their competencies to achieve the common goals set by the organization is based on an understanding of their responsibilities in an interactive manner (Ağiroğlu Bakır, 2013). According to Gronn (2002), the distributed leadership understanding is more accordance with the 21st century contemporary education approach and has found more application areas. McCarthy (2010) advocates the approach in which leadership is placed in the system instead of the understanding that the manager in the traditional approach is the only leader. Distributed leadership is the approach that takes into account the opinions of each individual, whether officially a leader or not (Harris & Spillane, 2008) In the distributed leadership understanding, the official leader or manager of the organization is not important, but rather important. Harris (2004) argues that the leader has a very important role for the organization such as keeping the employees of the organization together and increasing their efficiency.

The main theme of distributed leadership is based on the understanding that there is a common denominator between the leader and employees in the organization and that everyone can work in a coordinated manner by taking responsibility (Flowers, 2007). In this context, it is important to share and internalize leadership to create a common denominator between the leader and employees. Rivers (2010) states that in the contemporary education system of the leader, even the perfect vision and impressive features of the leader will be insufficient to achieve to make realize common goals. From this point of view, it is important for teachers, students and families to take responsibility in addition to the school principal in schools where institutional culture, where distributed leadership is applied, has been established. Because the school can only achieve its goals by combining the competencies and skills of the stakeholders.

Also, in Turkey distributed leadership approach in recent years about the "Distributor Leadership" (Baloğlu & Karadağ, 2011; Özdemir, 2012) and "distributed leadership" (Oguz, 2010) was conducted many studies with such issues. These studies show that sharing the duties and responsibilities of all stakeholders, combining their different abilities and characteristics, and the establishment of a corporate culture based on environment of understanding and trust make the distributed leadership approach different.

Considered as an investment tool for the future of societies, education contributes to nurturing and developing the thoughts of future generations. Therefore, factors that have an effect on education should be investigated in order to improve the education system (Laila, 2015). In the literature, it was focused on schools to carry out their activities effectively and what should be done to ensure the effectiveness of schools was investigated. It has been observed that school principals who adopt distributed leadership are able to provide school effectiveness thanks to their innovative pursuits and good relationships, thus contributing to the development and progress of the school (Kazancıoğlu, 2008). Motivating teachers and students in schools and establishing good relationships with them affects the functioning and success of schools (Babaoğlu, Nalbanti, & Çelik, 2017). Lawler (1973) states that variables such as delegation of authority, continuity and efficiency in school contribute significantly to school effectiveness. In schools that do not have effective school features, the intention to quit can be reflected in the teacher's behavior as absenteeism, slowing down work, and loss of productivity. Özcan et al. (2012) express the intention to quit as people are unhappy because of their dissatisfaction with their job and tend to quit. Frequent quitting of employees brings high costs and negativity to organizations (Beğenirbaş & Çalışkan, 2014). These situations can lead to weakening of the memory of the organization, disruption of plans, loss of skilled workforce, damage to competitiveness, and loss of morale and motivation of other employees who lost their colleagues (Özer & Günlük, 2010; Bibby, 2008).

The intention of the employees in educational organizations to leave the job decreases productivity and prevents students from being educated at the desired level and may harm institutions. We can say that the most important factors that will decrease the intention to quit are school effectiveness and the distributed leadership role.

It has a safe and organized environment, a corporate culture is formed, its goals are clearly defined, a high expectation climate, students are given learning opportunities, time is used effectively, student development is constantly monitored, school and family cooperation is ensured, as well as good human resources. It is thought that there will be little intention to quit in the schools where it is managed. Hence, in this study, in schools where human resources are well managed, "Is there a mediating role of shared leadership in the prediction of school effectiveness on the intention to quit?" Searching for an answer to the question.

The "intention to leave the job factor", which reduces teachers' productivity, has been studied in many studies before. Cotton and Tuttle (1986), in their research, grouped the factors that cause the intention to leave under three headings: environmental reasons, personal reasons and internal reasons. Şimşek et al. (2008) argued that the intention to leave the job was caused by the unfair wage imbalance and unfair status in the organization,

working conditions, lack of communication, insufficient rest hours, dissatisfaction with the job, inadequate social conditions, and disturbing attitudes of managers. Jchle and Schmitz (2007) stated that teachers who intend to leave their jobs do not do much outside of the classroom, do not voluntarily participate in school work, do not take care of students outside of the classroom, avoid in-school activities, give students feedback late, and avoid communication outside of working hours. On the other hand, Ökten (2008) states that one of the most important factors on employees' intention to quit is personal reasons.

There is no study in the literature that examines the focus of the intention to quit together with the concepts of school effectiveness and distributed leadership. In this context, the study tried to reveal the role of distributed leadership in predicting school effectiveness on turnover intention. In schools with effective school characteristics distributed by leadership, it can be said that teachers who are affiliated with the institution they work for will love their job more, feel stronger, focus more on their job, have more job satisfaction, work efficiency will increase, and with all these, the intention to quit will decrease.

METHOD

This study investigating the mediating role of leadership distributed in the prediction of school effectiveness on the intention to quit in secondary schools is a research in correlational survey model. The relational survey model is used to determine the presence and the direction of a relationship between two or more variables, if any (Karasar, 2012).

Mediator variables have the ability to increase or decrease the intensity of the relationship between dependent and independent variables. When the mediator variable is included in the analysis, if the relationship between the independent variable and the dependent variable has disappeared or the severity of the relationship has weakened, then it can be said that the tested medium is the mediator variable (Baron & Kenny, 1986). In the study, it was tried to reveal the mediating effect of the distributed leadership in the relationship between the independent variable school effectiveness and dependent variable the intention to turnover. Figure 1 demonstrates the study model.

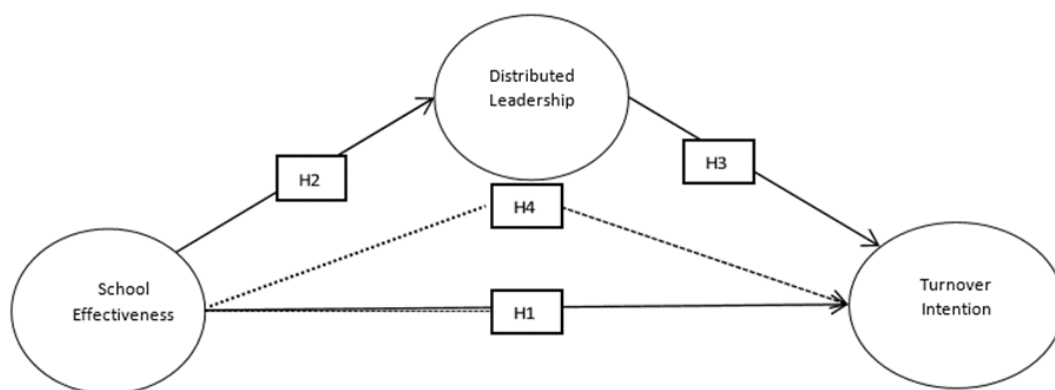


Figure 1. The Study Model

The following hypotheses were developed based on the study model:

H₁: School effectiveness negatively and significantly predicts the turnover intention.

H₂: School effectiveness predicts distributed leadership in a positively and meaningful way.

H₃: Distributed leadership negatively and significantly predicts the turnover intention.

H₄: Distributed leadership mediates the predictor of school effectiveness on the turnover intention.

Study Group

The population of the study consisted of teachers working at public secondary schools affiliated to the Ministry of National Education in the academic year of 2018-2019 in nine districts of Gaziantep province. According to the data of the Statistics Department of Gaziantep Provincial Directorate of National Education, there were 8,662 teachers at 386 public secondary schools. The working group of the study included 648 teachers determined through a simple random sampling technique and by considering a ± 0.05 -sampling error for the universe. 324 (50%) of the participants were male and 324 (50%) of them were female. While 152 (23.5%) of the participants had 1 year or lesser years of professional seniority, 374 (57.7%) had between 2-5 years, 94 (4.5%) had between 6-10 years, 28 (4.3%) had 11 and over years of professional seniority. Moreover, 456 (70.4%) of the participating group consisted of teachers working at the city center, 132 (20.4%) of them working at the district center, 60 (9.3%) of them working at settlements like villages, and towns.

Data Collection Instruments

In this study, an answer was sought to the question of whether distributed leadership has an intermediary role in predicting the intention to leave the job in secondary schools in terms of school effectiveness. For this purpose in mind, four distinct instruments were included to collect research data. Accordingly, "Personal Information Form", "School Effectiveness Scale", "Distributed Leadership Scale for School Organizations" and "Turnover Intention Scale" were exploited. Besides, the scales were attached with a cover page in which the purpose of the study was clarified, the researchers were introduced and the participants were informed about how to fill in the forms.

School Effectiveness Scale: The instrument consisting of 6 sub-dimensions and 61 items was developed by Çobanoğlu (2008) to determine the level of school effectiveness at schools under investigation. SES is a 5-point Likert type data collection instrument ranging from "Nothing" to "Many". Cronbach's alpha of the original scale by Çobanoğlu varied between .76 and .97. As a result of the analyses within the scope of this study, Cronbach's alpha coefficients were estimated between .91 and .93. Confirmatory factor analysis (CFA) was performed to test the goodness of fit for research data in terms of the construct validity of the School Effectiveness Scale. As a result of confirmatory factor analysis, it was concluded that $\chi^2/Df = 2.89$, RMSEA= 0.5, CFI and GFI = .98. Depending on the estimations, it is possible to claim that the scale has an acceptable fit.

Distributed Leadership Scale: The scale consisting of 5 sub-dimensions and 55 items was developed by Aslan & Bakır (2015). Distributed Leadership Scale for School Organizations is a 5-point Likert-type data collection instrument that ranges between “Never” and “Always”. Cronbach’s alpha of the original scale by Aslan & Bakır varied between .84 and .98. As a result of the analyses within the scope of this study, Cronbach’s alpha coefficients were estimated between .90 and .99. Confirmatory factor analysis (CFA) was performed to test the goodness of fit for research data in terms of the construct validity of the scale. The fit indices of scale were found to be $\chi^2/Df = 2.96$, RMSEA= 0.7, CFI=.96, and GFI=.97. Depending on Schermelleh-Engel & Moosbrugger’s (2003) view that RMSEA<0.05 and $\chi^2/df < 2$ imply “good fit” while RMSEA<0.10 and $\chi^2/df < 5$ indicate “acceptable fit”, it can be said that the values of the fit index show an acceptable fit.

Turnover Intention Scale: “Turnover Intention Scale” developed by Cammann et al. (1979) and adapted to Turkish by Keskin (2014) was administered in the study. It is a one-dimensional 5-point Likert type scale ranging from “Partially Agree” to “Strongly Agree”. Keskin (2014) estimated Cronbach’s Alpha internal consistency coefficient of the original scale to be .83. As a result of the analyses within the scope of this study, the Cronbach’s alpha coefficient was found as .72. Confirmatory factor analysis (CFA) was performed to test the goodness of fit for research data in terms of the construct validity of the scale. The fit indices of scale were found to be $\chi^2/Df = 2.48$, RMSEA= 0.5, CFI=.95, and GFI=.88. Based on the confirmatory factor analysis, it can be asserted that the Turnover Intention Scale is sufficient to have construct validity.

Data Analysis

The data in the study were collected in accordance with the decision of the Social and Human Sciences Ethics Committee of Gaziantep University dated 06.08.2019 and meeting number: 9 and the approval of Gaziantep Governorship dated 15.05.2019 and numbered 9618046.

SPSS 24.0 (Statistical Package for Social Sciences) software package was used to analyze the research data. Firstly, descriptive statistics used in compiling, defining and presenting numerical data were estimated to reveal the profile of the participants within the sample, and thus, frequency and percentage distributions for the demographic characteristics of the teachers in the study group were achieved. Thanks to the analysis of outliers, 61 outliers common for three scales were cleared both by examining Mahalanobis distance and the Z scores of participants. Values that do not fit the data set characteristics and deviate from the data set values are known as outliers (Hawkins, 1980). It is recommended that outliers that negatively affect the quality of the data set are detected and removed from the data set. Because removing outliers from the data set, normalizing or transforming them will increase the reliability of the statistical tests to be performed on the data set (Rousseeuw & Leroy, 1987). Also Çokluk et al. (2012) state that one-sided data for the Z score range are acceptable in large samples ($n > 100$) in terms of extreme values between -4 and +4.

For the reliability of the scales, Cronbach’s alpha reliability coefficients were computed both for the overall scales and their sub-dimension, if any. Internal consistency evaluates how much the answer given by individuals reflects

their true answer (Bakır, 2014). Kolmogorov-Smirnov Normality Test was performed by estimating the measures of central tendency, skewness and kurtosis coefficients to check whether the predictor and predicted variables demonstrate normal distribution. In statistical methods, firstly, the assumptions in the method should be tested in order to look at the appropriateness of the data that is the subject of the study. Among the analysis assumptions, dependent and independent variables should be continuous variables measured in at least equal spacing and show normal distribution (Büyükoztürk et al., 2010). The skewness coefficients for the variables in the study were found between -.468 and .272 and the kurtosis coefficients were between -.013 and -1.508. The fact that the kurtosis coefficient of only one variable was less than -1 and that all the others were between +1 and -1 indicated that there was no considerable deviation from the normal distribution. Büyükoztürk et al. (2010) stated that the skewness and kurtosis coefficients having values between +1 and -1 can be interpreted as the data show a normal distribution. Huck (2012), argues in his study that there are no exact cut-offs for skewness and kurtosis coefficients to render whether the research data does/not considerably deviate from normal distribution although skewness and kurtosis coefficients between +1 and -1 are assumed to be the indicator of normal distribution by a great many researchers.

The data set must meet certain assumptions to perform the regression analysis. In this regard, variance inflation factor (VIF) and tolerance were examined and it was concluded that there was no multicollinearity among the independent variables. The diagonal elements of the inverse of the correlation matrix for the independent variables are called the variance inflation value. The variance swelling value can be viewed in cases where it is checked whether there is a connection between the independent variables. It is expected that the VIF value should be over 10 in order to talk about multiple connections (Albayrak, 2005).

In order to determine the mediating role of distributed leadership in the prediction of school effectiveness perceptions of middle school teachers on the intention to turnover, a two-step model was created and a stepwise multiple regression analysis was conducted. In the analysis, primarily the intention to leave factor was included in the equation in the first step and its effects were taken under control. Then, in the second step, the effects of the distributed leadership variable were measured. The partial mediating effect of distributed leadership is mentioned depending on the significance level of the decrease in Beta (β) values. Whether the amount of change in beta value is significant or not is tested with the Sobel test. This test is used to determine the significance level of the partial effect of the mediator variable on the dependent variable.

The model of the research has been tried to be tested in AMOS and LISREL programs. However, due to the high number of items in the scales (61 items in the School Effectiveness Scale, 55 items in the Distributed Leadership Scale, 3 items in the Intention of Leaving the Good Scale), no response was received from either program. In this direction, the model of the research was tested in the SPSS program with Stepwise Multiple Regression Analysis. The research data were interpreted based on the significance level of 95% ($p < 0.05$).

FINDINGS

Whether the mediating role of distributed leadership can be mentioned in the prediction of school effectiveness on the intention to turnover was examined through the three-step method proposed by Baron & Kenny (1986). In this method, the prerequisites for the mediating effect were listed as follows:

- The independent variable (school effectiveness) should affect the mediator variable (distributed leadership).
- The independent variable (school effectiveness) should affect the dependent variable (turnover intention).
- There should be a non-significant relationship between the independent and the dependent variables to be able to confirm complete mediation after including the mediator variable (distributed leadership) in the second step of the regression analysis. For partial mediation, the level of relationship between the independent and the dependent variables should be reduced.

For the present study, Pearson's Correlation Coefficient was conducted to determine the relationship between secondary school teachers' perceptions of school effectiveness, distributed leadership, and turnover intention. The findings for the perceptions of teachers regarding school effectiveness, distributed leadership, and turnover intention were given in Table 1.

Table 1. The Estimates for the Relationship between the Variables

Variables	Mean	Sd	SS	DL	TI
SS: School Effectiveness	3.44	.77	1	-	-
DL: Distributed Leadership	3.51	.90	.78	1	-
TI: Turnover Intention	2.68	1.14	-.48	-.52	1

The examination of Table 1 yielded that there was a positive, high, and significant relationship between the school effectiveness and distributed leadership perceptions of secondary school teachers. It was determined that there was a negative, moderate, and significant relationship between teachers' perceptions regarding school effectiveness and turnover intention. It was also found that there was a negative, moderate, and significant relationship between the distributed leadership perceptions of teachers and their turnover intention.

In the study, hierarchical multiple linear regression analysis was conducted to determine whether middle school teachers' perceptions of school effectiveness predicted their turnover intention. During the analysis procedure, the demographic variables of gender, professional seniority, and school location were added to the hierarchical multiple linear regression equation in Step 1 as the control variables. The obtained findings were submitted in Table 2.

Table 2. Results of the Analysis Regarding the Prediction of School Effectiveness Predictors of Turnover

Model	Variables Predictor Variables	Dependent Variable Turnover Intention					R ²
		B	SeB	β	t	p	
1. Step (Enter Method)	(Constant)	3.678	.340	-	10.826	.000	.060
	Gender	-.083	.092	-.038	-.900	.369	
	Professional Seniority	-.178	.053	-.158	-3.371	.001	
	School Location	-.140	.070	-.082	-2.010	.045	
2. Step (Enter Method)	(Constant)	5.124	.324	-	15.816	.000	.256
	Gender	.022	.083	.010	.271	.786	
	Professional Seniority	-.106	.047	-.094	-2.231	.026	
	School Location	-.043	.063	-.025	-.692	.489	
	School Effectiveness	-.657	.053	-.458	-12.402	.000	

***p<0.001

Based on Table 2, the school effectiveness perceptions of teachers predicted their turnover intention significantly negatively after controlling the variables of gender, professional seniority, and school location ($\beta = -.458$). According to the analysis results, the higher school effectiveness perception was, the lesser turnover intention was aroused. 25.6% of the variance for teachers' turnover intention was explained through this model (R^2 model=.256, $p < .001$). The model had a low level of contribution by demographic variables (Adjusted $R^2 = .060$), and its predictive power significantly increased with the inclusion of school effectiveness in step 2 of the analysis (R^2 change =.196, $p < 0.001$).

In the study, hierarchical multiple linear regression analysis was conducted to determine whether middle school teachers' perceptions of school effectiveness predicted their distributed leadership behavior levels. During the analysis procedure, the demographic variables of gender, professional seniority, and school location were added to the hierarchical multiple linear regression equation in Step 1 as the control variables. The obtained findings were presented in Table 3.

Table 3. Analysis Results Related to the Perception of School Effectiveness Predicting Distributed Leadership

Model	Variables Predictor Variables	Dependent Variable Distributed Leadership					R ²
		B	SeB	β	t	p	
1. Step (Enter Method)	(Constant)	2.439	.273	-	8.927	.000	.044
	Gender	.234	.074	.132	3.141	.002	
	Professional Seniority	.074	.043	.083	1.747	.081	
	School Location	.190	.056	.139	3.384	.001	
2. Step (Enter Method)	(Constant)	.499	.189	-	2.640	.009	.602
	Gender	.092	.048	.052	1.903	.058	
	Professional Seniority	-.023	.028	-.026	-.832	.406	
	School Location	.060	.036	.044	1.638	.102	
	School Effectiveness	.883	.031	.771	28.563	.000	

***p<0.001

Based on Table 3, the school effectiveness perceptions of teachers predicted their distributed leadership significantly while controlling the variables of gender, professional seniority, and school location ($\beta = .771$).

In the study, hierarchical multiple linear regression analysis was conducted to determine whether middle school teachers' distribute leadership perceptions predicted their turnover intention. During the analysis procedure, demographic variables such as gender, professional seniority and location of the school were added to the hierarchical multiple linear regression equation in step 1 as control variables. The obtained findings were submitted in Table 4.

Table 4. Results of the Analysis Regarding the Prediction of Distribute Leadership Predictors of Turnover Intention

Model	Variables Predictor Variables	Dependent Variable Turnover Intention					R ²
		B	ShB	β	t	p	
3. Step (Enter Method)	(Constant)	3.678	.340	-	10.826	.000	.060
	Gender	-.083	.092	-.038	-.900	.369	
	Professional Seniority	-.178	.053	-.158	-3.371	.001	
	School Location	-.140	.070	-.082	-2.010	.045	
4. Step (Enter Method)	(Constant)	5.382	.342		14.982	.000	.326
	Gender	.021	.073	.012	.262	.693	
	Professional Seniority	-.152	.049	-.083	-2.782	.028	
	School Location	-.053	.068	-.029	-.752	.426	
	Distribute Leadership	-.682	.061	-.521	-12.932	.000	

***p< 0.001

Based on Table 4, the distribute leadership perceptions of teachers predicted their turnover intention significantly negatively after controlling the variables of gender, professional seniority, and school location ($\beta = -.521$). According to the analysis results, the higher distribute leadership perception was, the lesser turnover intention was aroused. 32.6% of the variance for teachers' turnover intention was explained through this model (R^2 model=.326, $p < .001$). The model had a low level of contribution by demographic variables (Adjusted $R^2 = .060$), and its predictive power significantly increased with the inclusion of distribute leadership in step 2 of the analysis (R^2 change = .266, $p < 0.001$).

In the study, a stepwise multiple regression analysis was conducted to determine the mediating role of Distributed leadership in the prediction of middle school teachers' perceptions of school effectiveness on the intention to turnover. The findings obtained as a result of the analysis are shown in Table 5.

Table 5. The Analysis Results for the Mediating Role of Distributed Leadership

Model	Variables Predictor Variables	Dependent Variable Distributed Leadership					R ²
		B	SeB	β	t	p	
1. Step (Enter Method)	(Constant)	4.352	.071	-	60.887	.000	.226
	Turnover Intention	-.332	.025	-.477	-13.119	.000	
2. Step (Enter Method)	(Constant)	1.521	.129	-	11.799	.000	.608
	Turnover Intention Distributed Leadership	-.083 .624	.021 .026	-.119 .714	-3.981 23.900	.000 .000	

***p< 0.001

According to Table 5, it was observed that the control variable (school effectiveness) included in step 1 of multiple linear regression analysis predicted the turnover intention perception significantly negatively ($\beta = -.332$, $p < 0.001$).

The explanatory power of the model significantly increased with the inclusion of distributed leadership in step 2 of the analysis (R^2 change = .382, $p < 0.001$). According to the available model, school effectiveness perception reduced teachers' turnover intention. What is more, the effect of school effectiveness on the turnover intention was still significant when the distributed leadership (mediator variable) was included in the regression equation with school effectiveness (independent variable) ($\beta = -.083$; $p < .01$). Accordingly, it can be asserted that distributed leadership did not have a complete mediating effect in the relationship between school effectiveness and turnover intention. However, it can be argued that distributed leadership may have a partial mediating effect based on the decline in the effect of school effectiveness on turnover intention when distributed leadership (mediator variable) was included in the analysis ($\beta = -.332$; $\beta = -.083$; $p < .01$). The significance level for the decline in Beta (β) scores may imply the partial mediating effect of distributed leadership. The Sobel test revealed whether the amount of change in Beta scores was significant or not. It is used to determine the level of significance of the partial mediating effect of the independent variable on the dependent one. The test results based on the uncorrected regression coefficients (B), and standard error (SeB) estimates for the dependent variable (Turnover Intention) and the independent variables were given in Table 6.

Table 6. Sobel Partial Mediation Test Results

B / SeB for the variables	B / SeB	Tests	Statistic	Std. Error	P
A	-.332	Sobel	-11.620	0.018	.000
B	.624	Aroian	-11.612	0.018	.000
Sa	.025	Goodman	-11.627	0.018	.000
Sb	.026				

A = The Uncorrected Regression Coefficient for Turnover Intention

B = The Uncorrected Regression Coefficient for Distributed Leadership

Sa = Standard error of A

Sb = Standard error of B

The examination of Table 6 indicated that the results of Sobel, Aroian, and Goodman tests were significant ($Z = -11.620$; -11.612 ; -11.627 ; $p < .01$) and distributed leadership had a partial mediating effect in the relationship between school effectiveness and turnover intention.

According to the analysis results, it can be observed that the school effectiveness perceptions of teachers negatively predicted their opinions about turnover intention. Despite the decline following the inclusion of distributed leadership in the analysis, the permanent negative relationship between school effectiveness and turnover intention revealed the mediating role of distributed leadership. This situation shows that sharing leadership positively affects school effectiveness characteristics and negatively affects teachers who have the idea of leaving their jobs. Thus, it can be asserted that the school administrators' sharing leadership in their organizations may reinforce effective school characteristics and reduce teachers' turnover intention.

CONCLUSION and DISCUSSION

In order to mention about an effective school, school administrators need to create corporate culture, provide organizational trust, create learning opportunities and share leadership. In this context, it can be said that schools having an effective school quality have important contributions to ensuring school development, increasing student success and decreasing the intention to quit. In this study, which aimed to reveal the mediating role of distributed leadership in the relationship between school effectiveness and intention to quit, it was concluded that distributed leadership partially mediates the prediction of school effectiveness on the intention to quit.

In the study, it was observed that there was a negative and meaningful relationship between the variable of school effectiveness and the perception of intention to quit. Şenel and Buluç (2016) state that when school administrators improve school effectiveness positively, teachers are away from their intention to quit. Supporting the research result, Yıldırım (2015) has argued that the effectiveness levels of schools affect teachers' job satisfaction positively, which leads to a decrease in teachers' perceptions, their intention to quit. When a negative, moderate and significant relationship is obtained between teachers' perceptions of school effectiveness and their intention to quit; It can be said that increasing school effectiveness increases teachers' help to the school and profession. Supporting this discourse, Aydoğdu (2009) has revealed in her research that the intention to quit has a significant and negative relationship with job satisfaction and commitment to the organization.

As a result of the research, it was observed that there is a positive, high level and meaningful relationship between secondary school teachers' school effectiveness and distributed leadership perceptions. In other words, as teachers' perceptions of school effectiveness increase, their perceptions of distributed leadership increase. In a study similar to the result of this study, Hook (2006); generally, he mentions that sharing principals' leadership with teachers has an important effect on school effectiveness. Çubukçu and Girmen (2006) have stated that effective school is a multi-factor concept and one of these factors is distributed leadership in their study on school effectiveness and effective school. Depending on the research findings, the fact that there is a positive, high level and meaningful relationship between school effectiveness and distributed leadership perceptions can be interpreted as the perception that school principal's care about a supportive, collaborative and dynamic organizational structure. Davis (2009) states that distributed leadership is "leadership practice that includes the meanings of words such as cooperation, democracy, sharing but has a wider meaning than these words carry".

In the study, it was observed that there was a negative, moderate and significant relationship between distributed leadership perception and intention to turnover. From this point of view, it can be said that as the distributed leadership perceptions of teachers increase, their intention to leave their jobs decreases. As a result of his research, Gürbüz (2012) has determined that the satisfaction of employees with the practices of sharing leadership is effective in reducing the intention to quit. Çekmecelioğlu (2014) has found that distributed leadership behaviors have a significant impact on their intention to quit. Based on this finding, it can be

interpreted that school administrators have a perception of collective decision-making and responsibility sharing in both individual and group activities, and therefore they do not intend to quit due to the increase in their work commitment. In support of this interpretation, Duruş (2019) has stated that the leadership styles of managers negatively affect their intention to turnover, and that sharing the leadership will increase the performance of the employees. These findings of the research confirm "distributed leadership negatively and significantly predicts the intention to turnover." hypothesis.

As a result of the research, it was seen that teachers' perceptions of school effectiveness negatively and significantly predict their intention to turnover. According to the results, as teachers' perception of school effectiveness increases, their intention to turnover decreases. The intention of teachers to quit is explained by this model. Demographic variables have made little contribution to the explanation of the model. In the model, the predictive power of the model was greatly increased by including school effectiveness in the analysis. In one of the similar studies, Sarıdede (2004) concluded that the sharing of school effectiveness and leadership in educational organizations significantly and negatively affected the intention to turnover. Keskin (2014) has found in his research that school effectiveness levels of schools significantly predicted teachers' intention to turnover. It also revealed that teachers working in schools with effective school characteristics have low intention to turnover. According to the results of the research, it can be said that the positive increase in teachers' perceptions of the factors affecting school effectiveness in schools decreased their intention to turnover at the same rate. Supporting this discourse, Jamil (2017) has found that effective school characteristics have a positive relationship with organizational commitment and a negative relationship with the intention to turnover. This finding of the research confirms "School effectiveness predicts the intention to turnover in a negative and significant way." hypothesis.

According to the results of the research, teachers' perceptions of school effectiveness significantly predicted their distributed leadership levels. The effect of distributed leadership based on teachers' perceptions was largely explained by this model. Demographic variables did not contribute much to the explanation of the model. School effectiveness features provided almost all of the model description. McEvan (1994) has emphasized in his study that there is a strong relationship between school effectiveness and distributed leadership, and school effectiveness has a significant impact on distributed leadership. In the study of Humphreys (2010), regarding the effect of distributing leadership across the institution on teaching and learning, he concluded distributed leadership has four dimensions in terms of leadership roles (formal or informal), individual characteristics (especially those related to influencing others), belonging to the school organization and supporting leadership development. Based on this finding, we can comment that school administrators share their schools' open missions with teachers and set a vision together to create learning opportunities. Supporting this discourse, Sivri (2011) has shown strong distributed leadership as one of the most important indicators of school effectiveness in her research. While Namlı (2017) stated that there was a positive and significant relationship between supportive leadership and school effectiveness in his study, Cerit and Yıldırım (2017) found in their research that

effective leadership qualities significantly predicted school effectiveness. This finding of the research confirms "School effectiveness predicts distributed leadership positively and significantly." hypothesis.

In Stage 2 of the research, it was tried to be confirmed "Distributed leadership mediates the predictor of school effectiveness on the intention to turnover." Hypothesis. With the participation of the distributed leadership to the model, the explanatory power of the model has increased significantly. In other words, when the distributed leadership was included in the regression equation with school effectiveness, it still remained a significant effect even though the impact of school effectiveness on the intention to quit was reduced. From this point of view, when the leadership distributed is included into the analysis, the decrease in the effect of school effectiveness on the intention to turnover is interpreted as distributed leadership has a partial mediating effect. Whether the amount of change in the value of the leadership, Beta (β), distributed for the partial mediation effect is significant was understood by the Sobel test. According to the Sobel, Aroian and Goodman tests, the fact that the decrease in Beta value was significant revealed that the distributed leadership had a partial mediating effect in the relationship between school effectiveness and intention to turnover. Güngör (2018) has determined that transformational leadership has an intermediary role in the relationship between teachers' organizational commitment and school effectiveness. According to the results of the regression analysis, it can be said that in schools where the research is conducted, there is a positive institutional climate, people's communication with each other is strong, people working in environments where individuals with the ability to work together are happy and their belonging to the institution they work with is high. In cases where school effectiveness and distributed leadership are high, low intention to turnover and the role of distributed leadership in the relationship between school effectiveness and intention to turnover can also be explained by this situation. This finding of the research confirms "Distributed leadership mediates the predictor of school effectiveness on the intention to turnover." hypothesis.

As a result, the predictor of school effectiveness on the intention to turnover and the mediation role of distributed leadership were determined with this study. With this aspect, it is thought that the study will make an important contribution to the literature and researchers in reducing the intention to turnover in secondary schools. In addition, based on the findings in the research; It can be suggested that the effectiveness of schools should be determined, the administrative flexibility of administrators should be increased in order to share leadership, and school administrators should be encouraged to share leadership. In addition, this study is limited to quantitative findings. Different studies can be carried out on this subject with qualitative or mixed method researches in order to examine the quantitative findings of the research in more depth.

RECOMMENDATIONS

Based on the findings in the research; It can be suggested that the effectiveness of schools should be determined, the administrative flexibility of administrators should be increased in order to share leadership, and school administrators should be encouraged to share leadership. In addition, this study is limited to quantitative

findings. Different studies can be carried out on this subject with qualitative or mixed method researches in order to examine the quantitative findings of the research in more depth.

ETHICAL TEXT

“In this article, journal writing rules, publishing principles, research and publishing ethics rules, journal ethics rules has complied. The authors is responsible for all kinds of violations related to the article.”

Author(s) Contribution Rate: To this Article derived from the master thesis of Salih BİLDİRİCİ, Asts. Prof. Gökçe ÖZDEMİR’s contribution rate to is 40%; the contribution rate of Salih Bildirici is 60%. All authors undertook the writing of the Research from beginning to end.

REFERENCES

- Albayrak A. S. (20005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde en küçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 105-26.
- Ağiroğlu Bakır, A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Aslan, M., & Bakır, A. (2015). Okul örgütlerinde paylaşılan liderlik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1-24.
- Aydoğdu, S. (2009). *An empirical study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Arslan, H., Satıcı, A., & Kuru, M. (2006). Devlet ve özel ilköğretim okullarının etkililiğinin araştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 31(142), 15-25.
- Ayık, A., & Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 429-446.
- Babaoğlan, E., Nalbanti, A., & Çelik, E. (2017). *Okul başarısına okul yöneticisinin etkisi*. 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi 11-13 Mayıs 2017, Başkent Üniv., Ankara.
- Bakır, O. (2014). Bilimsel Araştırmalarda Geçerlik ve Güven. (2020, May, 21) Retrieved from. 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/obakir.doc
- Balci, A. (2002). *Etkili okul geliştirme*. Pegem Akademi.
- Baloğlu, N. (2011). Dağıtımçı liderlik: Okullarda yönetiminin yeniden yapılandırılması sürecinde dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 127-148.
- Boonla, D., & Treputtharat, S. (2014). The relationship between the leadership style and school effectiveness in school under the office of secondary education area 20. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 991-996.
- Baron, R., & Kenny, V. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51,6.

- Beğenirbaş, M., & Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Bibby, C. L. (2008). Should I stay or should I leave? Perceptions of age discrimination. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13(2), 63-86.
- Brookover, W., Beady, C., Flood, P., Schweitzer, J., & Wisenbaker, J. (1977). *School social systems and student achievement: Schools can make a difference. Economics of Education Review*, 1(3), 397-400.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *The michigan organizational assessment questionnaire* [Unpublished manuscript], University of Michigan.
- Cerit, Y., & Yıldırım, B. (2017). İlkokul müdürlerinin etkili liderlik ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 902-914.
- Coleman, J. S., Campbell, E. Q., Hobson, C. J., McPartland, J., Mood, A. M., Weinfeld, F. D., & York R. L. (1966). Equality of educational opportunity. *US Department of Health, Education ve Welfare. Office of Education (OE-38001 and supp.)*.
- Çekmecelioğlu, H. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 21-24.
- Çobanoğlu, F. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Etkililik* [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Hacettepe Üniversitesi.
- Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Cotton, J.L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta analysis and review with implicationd for research. *Academy of Managemant Review*, 11, 55-70.
- Çubukçu, Z., & Girmen, P. (2006). Ortaöğretim kurumlarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 16.
- Davis M. W. (2009). *Distributed Leadership and school performance* [Unpublished Dissertation]. The George Washington University, UMI Number: 3344534
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221-258.
- Dodson, C. K. (2005). *The relationship between school effectiveness and teachers' job satisfaction in north mississippi schools* [Unpublished Dissertation]. Mississippi University.
- Duruş, F. (2019). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sermaye düzeylerinin aracılık rolü* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37, 15-18.

- Edmonds, R. (1982). Programs of school improvement: An overview, educational leadership. *Educational Leadership*, 40(3), 4-11.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The leadership Quarterly*, 13(4), 423-451.
- Gürbüz, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1.
- Güngör, A. A. (2018). *Etkili okul özelliklerinin dönüşümsel liderlik ve öğretmen bağlılığıyla ilişkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Harris, A. (2004). Distributed leadership and school improvement leading or misleading?. *Educational Management Administration & Leadership*, 32(1), 11-24.
- Harris, A., & Spillane, J. (2008). Distributed leadership through the looking glass. *Management In Education*, 22(1), 31-34.
- Hawkins, D. (1980). *Identification of outliers*, Chapman and Hall.
- Hook, D. (2006). *The impact of teacher leadership on school effectiveness in selected exemplary secondary schools* [Unpublished Doctoral Thesis], A&M University.
- Humphreys, E. (2010). *Distributed leadership and its impact on teaching and learning* [Unpublished Doctoral Thesis], Nui Maynooth Faculty Of Social Sciences.
- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover, teacher shortages, and the organization of schools. *CPRE Research Reports*.
- Jamil, D. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Kanmaz, A., & Uyar, L. (2016). Okul etkililiğinin öğrenci başarısı üzerindeki etkisi. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 3(2), 123-136.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Keser, A. (2011). *Çalışma psikolojisi*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik, mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Laila, A. (2015). The effective school: The role of the leaders in school effectiveness. *Educational Research and Reviews*, 10(6), 695-721.
- Lawler, E. E. (1973). *Satisfaction ve Behavior*. In J. Hugh, A. Arnold and O. Daniel(Eds.), *Organizational Behavior: Readings and Cases* (3.Edition), Woodsworth U of T.
- Lezotte, L. W. (1991). *Correlates of effective schools: The first and second generation*. Effective Schools Products, Ltd.
- Liu, S. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160–170.
- Luyten, H. V. (2005). School effectiveness research: from a review of the criticism to recommendations for further development. *School Effectiveness and School Improvement*, 16.
- McCarthy, D. (2010). *Establishing a culture of distributed leadership*. (2020, March, 07) Retrieved from <http://www.greatleadershipbydan.com>

- McEvan, E. (1994). *Seven steps to effective instructional leadership*. Scholastic Inc.
- Meyer, J. V. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment . *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mobley, W. G., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Namlı, A. (2017). *Lise müdürlerinin destekleyici liderlik davranışlarının ve kolektif güvenin okul etkililiği üzerindeki etkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Oğuz, E. (2010). *Dağıtılmış liderlik*. Pegem Akademi.
- Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü.
- Özcan, D. E., Vardarlier, P., Karabay, E. M., Konakay, G., & Çetin, C. (2012). Liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü. *Öneri*, 10(37), 1-13.
- Özer, G., & Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2) 459-485.
- Özdemir, M. (2012). Dağıtımçı liderlik envanterinin türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 575-598.
- Reynolds, D. Sammons, P. De Fraine, B. Van Damme, J. Townsend, T. Teddlie, C., & Stringfield, S. (2014). Educational effectiveness research (EER): A state of the-art review. *School Effectiveness and School Improvement*.
- Rivers, S. D. (2010). *Leadership as a distributed phenomenon: A Study of distributed roles and 3rd grade student achievement* [Unpublished doctoral dissertation], Capella University.
- Rousseeuw, P.J., & Leroy, A.M. (1987). *Robust regression and outlier detection*. Wiley&Sons.
- Sarıdede, U. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, 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.
- Şenel, T., & Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2008). *Davranış bilimine giriş ve örgütlerde davranış* (6.Baskı). Gazi Kitabevi.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Pegem Akademi.
- Sivri, H. (2011). *School effectiveness: A qualitative investigation* [Unpublished Master Thesis]. Middle East Technical University.
- Tanrıoğen, A. B. (2010). İlköğretim Okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Teddlie, C., & Reynolds, D. (2000). *International handbook of school effectiveness*. Falmer.

Yıldırım, İ. (2015). Okul yöneticilerinin kişilik ve denetim odağı özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumu ve okul etkililiği açısından incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.

Yıldırım, İ., & Ada, Ş. (2015). Okul müdürlerinin kişilik özellikleri ve denetim odakları ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 429-446.

ORTAOKULLARDA OKUL ETKİLİLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ YORDAMASINDA PAYLAŞILAN LİDERLİĞİN ARACILIK ROLÜ

Öz

Araştırmanın amacı, öğretmen görüşleri doğrultusunda ortaokullarda okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki yordayıcılığında, paylaşılan liderliğin aracılık rolü olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi, 2018–2019 eğitim öğretim yılında Gaziantep ilinde görev yapan 648 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri, Okul Etkililiği Ölçeği (OEÖ), Paylaşılan Liderlik Ölçeği (PLÖ) ve İşten Ayrılma Eğilimi Ölçekleri (İAEÖ) kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistiklerin yanı sıra normallik testleri, korelasyon analizi ve aşamalı çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin okul etkililiği ile paylaşılan liderlik algıları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin okul etkililiği ve paylaşılan liderlik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ise negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ve paylaşılan liderliğin aracılık rolü olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak bu çalışma ile okul etkililiğinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki yordayıcılığında paylaşılan liderliğin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu yönüyle çalışmanın alan yazına ve araştırmacılara ortaokullarda işten ayrılma niyetini azaltma hususunda önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Okul etkililiği, paylaşılan liderlik, işten ayrılma niyeti.

GİRİŞ

Geleceğin okullarının inşasında eğitim liderleri, bireylerin aktif katılımını destekleyici bir örgütsel yapıyı teşvik eden bir süreci başlatmıştır. Gelişimin odağında değişimin hız kesmeden gerçekleştiği bir ortam, çağın gereksinimlerini içinde barındıran yeniliklerin, eğitim ortamına aktarılmasıyla gerçekleşmektedir. Etkili okul özelliklerine sahip kurumlardan üst düzey düşünme becerilerini kullanabilen, problem çözebilen, eleştirel ve yaratıcı düşünebilen, liderlik ve sorumluluk özelliklerine sahip bireyler yetiştirmesi beklenmektedir.

Arslan, Satıcı ve Kuru (2006), etkili okulları, öğrencilerin tamamının öğrenebileceği düşüncesinin hâkim olduğu ve öğrenebilmeleri için kaliteli ortamların sunulduğu okullar olarak tanımlamaktadır. Lezotte (1991), etkili okul olarak tanımlanan kurumlarda, öğretimsel liderlik, yüksek beklenti iklimi, güvenli ve düzenli çevre, iyi tanımlanmış misyon, öğrenme imkânları, zamanın verimli kullanılması, öğrenci gelişiminin gözlenmesi ve okul-aile ilişkileri özelliklerinin belirgin olarak gözlemlendiğini ifade etmektedir. Bir okulun etkili olabilmesi demek, önceden belirlenmiş olan amaçlarını gerçekleştirebilmesi demektir. Bunun için de yeterli okul olması gerekir. Yeterliğin en önemli göstergesi ise çalışanların iş devamlılığını sağlama yetisidir. Çalışan iş devamlılığının sağlanabilmesi ise işten ayrılma niyetinin azaltılması ile olur.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri okullarda etkili ve verimli eğitim-öğretim hizmeti vermelerini olumsuz yönde etkilemekte ve kuruma olan bağlılıklarını yitirmelerine neden olabilmektedir. Liu (2012), işten ayrılma niyetinin okullarda yıkıcı etkiler yaratabileceğini savunmuştur. Tanrıoğen (2010), kurumların ayakta kalabilmelerinin ve amaçlarını gerçekleştirebilmelerinin, iş görenlerin kişisel beklentilerinin karşılanmasına, işten ayrılmaların önlenmesine ve kuruma bağlılıkların arttırmasına bağlı olduğuna vurgu yapmıştır. Okullarda idarecilerin öğretmenlere yeterli desteği vermemesi, sorunlu öğrencilerin fazlalığı, liderliğin paylaşılmaması, sosyo-ekonomik sorunlar öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ile yakından ilgilidir (Ingersoll, 2001). Öğretmenlerin, okula ve mesleklerine karşı yaşadığı olumsuz tutum ve davranışlar Türk Eğitim Sisteminin önemli sorunlarından biridir. Bu olumsuz tutum ve davranışlar öğretmenlerin mesleklerinden soğumalarına neden olmakta ve bazen bu durum işten ayrılma ile sonuçlanmaktadır. İşten ayrılma gerçekleşme de işten ayrılma niyeti bile bir iş yerindeki kurum kültürünü, iklimi, çalışma şevkini, motivasyonu olumsuz yönde etkileyerek nihayetinde okullarda verimliliği ve başarıyı düşürmektedir.

Öğretmen ve öğrenci başarısında okul yöneticilerinin etkili liderlik özelliklerine sahip olmalarının olumlu yönde etkisi olduğu ve çalışanın örgütsel bağlılığı, iş doyumu, iş performansı, örgüt iklimi ve dolayısıyla işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkileri olduğu ilgili araştırma sonuçlarına bakılarak söylenebilir (Buluç, 2009). Çünkü öğretmenlerin çalışma ortamlarında işbirlikçi çalışmanın önemsendiği, liderliğin paylaşıldığı ve demokratik tutum ve davranışların sergilendiği liderlik davranışlarını gördükleri zaman örgütsel bağlılıklarının artacağı ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı vermeleri üzerinde etkili olacağı varsayılmaktadır (Meyer, 1991). Bu bağlamda araştırmada, okul etkililiği ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde paylaşılan liderliğin aracılık rolünün bulunup bulunmadığının ortaya çıkarılmasını amaçlanmaktadır. Yapılan çalışmanın hem alanyazına hem de uygulamaya

katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca araştırmanın, işten ayrılma niyeti olan öğretmenleri bu niyetlerinden vazgeçirmek isteyen okul yöneticilerine yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Okul Etkililiği

İnsanlar yaşadıkları süre içerisinde sürekli olarak bir şeyler öğrenme çabası içerisindeyler. Bundan dolayı, toplumlar ekonomik, sosyal ve politik nedenlerle bireylerin öğrenmelerini istedik öğrenmeler haline getirmek istemişlerdir. Bu istedik öğrenmeleri kazandırmak amacıyla da okullar oluşturulmuştur. Okullarda gerçekleştirilen faaliyetler ile bireylere bilgi öğretilmesinin yanında istedik davranış değişiklikleriyle yaşam becerileri kazandırmak da amaçlanmaktadır.

Türkiye'deki eğitim sistemi, geleceğin mimarı olan çocukları bedensel, bilişsel ve duygusal yönden yarınlara hazırlayabilmek için okullara sosyal, kültürel, akademik vb. yönlerden birçok sorumluluklar yüklemektedir. Böylesine ağır bir sorumluluk yüklenmiş olan okulların amaçlarını gerçekleştirebilmesi ancak etkili okul özelliklerini yerine getirmesiyle mümkün olabilecektir. Alanyazında okul etkililiği ile ilgili birçok kaynakta farklı tanımlar yapılmakla birlikte öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik gelişimlerinin sağlandığı en uygun öğrenme çevresinin yaratıldığı yer okul olarak tanımlanabilir (Balci, 2002).

Okul etkililiği çalışmaları, maddi durumu yeterli olmayan öğrenciler üzerinde okulun herhangi bir etkisinin olmadığını savunan araştırmalara tepki olarak başlamıştır. Bu alanda en bilinen araştırma, öğrenciler arasında herhangi bir ayırım yapılmamasıyla yani eğitimde fırsat eşitliğinin olmasıyla ilgili yapılmış olan Coleman Raporudur (Coleman vd., 1966). Coleman ve arkadaşları bu raporda öğrenci başarısının gittikleri okuldan daha çok aile, öğrencinin özel durumu ve dış etkenler ile ilgili olduğunu savunmuşlar ve okulların farklı bölgelerde bulmasının öğrenci başarısını etkilemediğini belirtmişlerdir. Okul etkililiği ile ilgili çalışmaların temelini her ne kadar Coleman ve arkadaşlarının yaptığı çalışma oluşturuyor olsa da, dezavantajlı bölgelerde başarılı olan öğrencileri etkileyen faktörler ile ilgili farklı çalışmalar da yapılmıştır (Edmonds, 1979; Brookover ve Lezotte, 1978; Brookover vd., 1977). Araştırmacıların öğrencilerin daha iyi yetişmeleri ile ilgilenmesi, bir çok ülkede (İngiltere, İtalya, Finlandiya, Hollanda, İsviçre, ABD vb.) okul etkililiği ile ilgili çalışmaların yapılmasına öncülük etmiştir (Day, Gu ve Sammons, 2016). Boonla ve Treputtharat (2014), da okul etkililiğinin; vizyon oluşturma, etkileme, çalışma isteğini arttırma, ödüllendirme ve akademik liderlik sağlama gibi birçok farklı katkısının olabildiğini ifade etmişlerdir.

Coleman raporunun yayınlanmasından sonra dünyanın farklı yerlerinde, araştırmacılar okulların öğrenci başarısını önemli oranda etkilediğini göstermek için birçok çalışma yapmışlardır. Teddlie ve Reynolds (2000), okul etkililiği paradigmasının bu çalışmaların sonucu olarak ortaya çıktığını savunmuşlardır. Buradan hareketle, okul etkililiği paradigması bir okulun neyi "iyi" yaptığına ve daha fazla okulun nasıl "iyi" yapılabileceğine dair iki temel soruya odaklanmıştır (Reynolds, Sammons, De Fraine, Van Damme, Townsend, Teddlie ve Stringfield, 2014). Bu soruların cevabını arayan araştırmacılar eğitimi ilgilendiren birçok faktörün okulların akademik ya da sosyal değişkenleri üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Ayrıca 1980'lerden itibaren ortaya çıkan metodolojik gelişmeler ile birlikte okul etkililiği paradigması ilerleme göstermiştir (Luyten, 2005). Bu gelişmeler okul etkililiği ile ilgili

araştırma yapanların okul etkililiğinin istikrarını, değişkenlerinin tutarlılığını, etkilerinin boyutunu ve uzun vadede etkilerinin neler olabileceğini anlamada etkili olmuştur. Çok seviyeli analizlerin bu dönem içerisinde ortaya çıkması da alan için önemli bir ilerleme olmuştur (Reynolds vd., 2014). Okul etkililiği değişkenleri, öğrenci başarısını arttırmak için araştırmacılar tarafından ortaya konulan ölçütler olarak tanımlanabilir. Okul etkililiği değişkenleri belirlenirken bazı araştırmacılar akademik başarıyı attırmaya yönelik beceriler üzerinde yoğunlaşırken, bazı araştırmacılar ise davranış ve tutum gibi sosyal ve duyuşsal beceriler üzerine odaklanmışlardır (Dodson, 2005).

Türkiye’de de okul etkililiği ve değişkenleri ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bunlardan bazılarında öğretmenler, okullarının orta düzeyde etkili olduklarını düşünürken (Arslan, Satıcı ve Kuru, 2006; Şenel ve Buluç, 2016), bazı okullarda ise öğretmenler, okullarının yüksek düzeyde etkili olduğunu düşünmektedir (Ayık ve Ada, 2009; Kanmaz ve Uyar, 2016; Yıldırım ve Ada, 2015; Yılmaz, 2015). Eğitimin nihai sonucu olan öğrenci başarısının artması için okul etkililiğinin önemi düşünüldüğünde okullarda etkili okul özelliklerinin yüksek seviyelere çıkarılması gerektiği ifade edilebilir. Şişman (1996), okul etkililiği değişkenleri ile ilgili araştırmasında değişkenleri 6 faktöre ayırmıştır. Bu faktörler; “*okul yöneticisi, öğretmen, öğrenci, okul programı ve eğitim – öğretim süreci, okul kültürü ve ortamı, okul çevresi ve veliler*” olarak ifade edilmiştir. Balcı (2002), etkili okul değişkenlerini okul yöneticisi, öğretmenler, okul ortamı, öğrenciler ve veliler olarak 5 kategoriye ayırmıştır. Alanyazında Edmonds (1982) tarafından ortaya konulan beş değişkene ilaveten güncel araştırma bulgularınaiki değişken daha ekleyerek okul etkililiğini yedi değişken olarak ifade eden Lezotte (1991), bu değişkenleri şu şekilde sıralamıştır: “*güvenli ve düzenli okul çevresi, yüksek beklenti iklimi, açık ve odaklanmış misyon, öğrenme fırsatları ve zamanın etkili kullanımı, öğrenci gelişiminin sürekli gözlenmesi, okul-aile ilişkileri ve öğretimsel liderlik.*”

İşten Ayrılma Niyeti

Bir iş yerinde verimliliğin en önemli faktörlerinden bir tanesi deneyimli personeldir. Hangi iş olursa olsun mutlaka bir acemilik ya da stajyerlik dönemi olmaktadır. İşveren personelinden asıl verimi iş ile ilgili tecrübeyi kazandıktan sonra alabilmektedir. Bu nedenle personelin yetişmesinin yani deneyim kazanmasının her iş yerine bir maliyeti vardır.

Önceki dönemlerde insanlar genelde bir iş yerinde ya da okulda uzun yıllar çalışırdı. Fakat bu durum son yıllarda değişmeye başladı. Keser (2011), yaptığı araştırmada günümüzde iş değiştirmenin çok sık rastlanan bir durum olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanların iş yerinden ayrılmalarını kontrol altında tutabilmek için iş yerinden ayrılmalarına neden olan sebeplerin önceden tespit edilip bu sebeplerin ortadan kaldırılması gerekir. Bu nedenle öncelikle kişinin işten ayrılma niyetinin sebepleri belirlenmelidir.

Mobley vd. (1979), araştırmalarında bir işteki tatmin düzeyinin kişinin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkili olduğunu savunmaktadırlar. Keser (2011), ise iş tatminin düşük düzeyde olduğu durumlarda işten ayrılma niyetinin oluşacağını ve bu durumda çalışanın iş bırakma ya da iş değiştirme yolunu seçeceğini, eğer bunlar mümkün değilse mevcut durumu değiştirmek için farklı davranışlar içine gireceğini belirtmektedir. Çalışanın işe

devamsızlık yapması ya da sık geç kalma gibi davranışlar içerisinde olması işten ayrılma niyeti olduğu hakkında fikir vermektedir.

Deneyimli bir personelin işten ayrılması kurumun bilgi birikimi kaybına neden olabileceği gibi kurum kültürünü de olumsuz olarak etkileyecektir. Bu nedenle işten ayrılma niyetinin önceden tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması oldukça önemlidir. İşten ayrılma niyetinin tespit edilmesini önemli kılan bir diğer önemli faktör ise işten ayrılma niyeti olup ama çalışmaya devam eden çalışanların düşük performansıdır. Çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki en önemli faktör kişisel nedenlerdir. Çünkü kişisel nedenler kendisini, çalışma arkadaşlarını ve ailesini etkilemektedir. Ökten (2008) kişisel nedenleri çalışanın cinsiyet, kıdem, iş durumu gibi demografik özellikleri ile beraber yaşam şartlarının zorlukları, farklı bir iş yapma isteği, mesleki gelişim ihtiyacı, ailesel nedenler, yaş sorunu, beklentilerin gerçekleşmemesi olarak sıralamaktadır.

Paylaşılan Liderlik

Liderlik, eğitim yönetimi alanında yapılan araştırmalara çok fazla konu olmuş kavramlardan bir tanesidir. İlk dönemlerde eğitim sistemlerinde tek lider anlayışına dayalı, verimliliği düşük geleneksel liderlik anlayışı hâkim olmuşken, bu anlayış yerini zamanla tüm paydaşların sürece katıldığı, işbirliğinin öne çıktığı, etkileşimli ve içsel motivasyonun önemli olduğu bütüncül bir yaklaşım olan çağdaş liderlik anlayışına bırakmıştır.

Çağdaş liderlik yaklaşımlarından biri olan paylaşılan liderlik anlayışı araştırmacılar tarafından son yıllarda oldukça öne çıkarılmaktadır. Paylaşılan liderlik örgüt tarafından belirlenen ortak amaçların gerçekleştirilmesi için tüm paydaşların yeterlilikleri kadar gönüllü olarak işbirliğine girmesi, etkileşimli bir biçimde iç güdümlü olarak sorumluluklarını bilmesi anlayışına dayanmaktadır (Ağiroğlu Bakır, 2013). Gronn'a (2002) göre paylaşılan liderlik anlayışı 21. yy.daki çağdaş eğitim anlayışına daha uygundur ve daha fazla uygulama alanı bulmuştur. McCarthy (2010), geleneksel yaklaşımdaki yöneticinin tek lider olması anlayışı yerine sistemin içine liderliğin yerleştirildiği yaklaşımı savunmaktadır. Örgütte resmi olarak lider olsun ya da olmasın her bireyin fikirlerinin dikkate alındığı yaklaşım paylaşılan liderliktir (Harris ve Spillane, 2008). Paylaşılan liderlik anlayışında örgütün resmi lideri ya da yöneticisi önemsiz değil aksine oldukça önemlidir. Harris (2004), liderin örgüt çalışanlarını bir arada tutmak, verimliliklerini arttırmak gibi örgüt için çok önemli bir görevi üstlendiklerini savunmaktadır.

Paylaşılan liderliğin ana teması, örgütte lider ile çalışanlar arasında ortak bir payda oluşması ve herkesin sorumluluk alarak eşgüdümlü bir şekilde çalışabilmesi anlayışına dayanmaktadır (Flowers, 2007). Bu bağlamda lider ile çalışanlar arasında ortak bir payda oluşması için liderliğin paylaşılması ve içselleştirilmesi önemlidir. Rivers (2010), günümüz çağdaş eğitim sisteminde liderin kusursuz bir vizyona sahip olması ve etkileyici özelliklerinin olmasının dahi ortak belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi noktasında tek başına yetersiz kalacağını ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında paylaşılan liderliğin uygulandığı kurum kültürü oluşmuş okullarda okul müdürünün yanı sıra öğretmenlerin, öğrencilerin ve ailelerin de sorumluluk alması önemlidir. Çünkü okulun hedeflerini gerçekleştirilmesi ancak paydaşların yetkinliklerini ve becerilerini birleştirmesiyle mümkündür.

Türkiye’de de paylaşılan liderlik yaklaşımı ile ilgili son yıllarda “Dağıtımçı Liderlik” (Baloğlu ve Karadağ, 2011; Özdemir, 2012) ve “Dağıtılmış Liderlik” (Oğuz, 2010) gibi isimler ile çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalar göstermektedir ki tüm paydaşların görev ve sorumlulukları paylaşması, farklı yeteneklerini ve özelliklerini birleştirmesi, anlayış ve güven ortamına dayalı kurum kültürünün oluşması paylaşılan liderlik yaklaşımını farklı kılmaktadır.

Toplumların geleceğine yönelik yatırım aracı olarak düşünülen eğitim, gelecek nesillerin düşüncelerini besleme ve geliştirmeye katkı yapmaktadır. Bu nedenle eğitim sistemini geliştirmek için eğitim üzerinde etkiye sahip olan faktörler araştırılmalıdır (Laila, 2015). Alanyazında okulların faaliyetlerini etkili bir şekilde yapmalarına odaklanılmış ve okulların etkililiğinin sağlanabilmesi için neler yapılması gerektiği araştırılmıştır. Paylaşılan liderliği benimseyen okul müdürlerinin yenilikçi arayışları ve iyi ilişkileri sayesinde okul etkililiğini sağlayabildikleri, böylelikle okulun gelişmesine ve ilerlemesine katkı sağladıkları görülmüştür (Kazancıoğlu, 2008). Okullarda öğretmenleri ve öğrencileri güdüleme ve onlarla iyi ilişkiler kurmak okulların işleyişini ve başarısını etkilemektedir (Babaoğlu, Nalbanti ve Çelik, 2017). Lawler (1973), okulda yetki devri, devamlılık ve verimlilik gibi değişkenlerin okul etkililiğine önemli katkı sağladığını belirtmektedir. Etkili okul özelliklerine sahip olmayan okullarda ise öğretmenlerin, işten ayrılma niyetine daha çok sahip olmaları, öğretmenin davranışlarına devamsızlık, iş yavaşlatma, üretkenliğin kaybolması şeklinde yansıyabilmektedir. Özcan ve diğerleri (2012), işten ayrılma niyetini kişilerin işlerinden memnun olmamalarından dolayı mutsuz olmaları ve işten ayrılmaya eğilimli olmaları olarak ifade etmektedir. Çalışanların sıklıkla işten ayrılmaları örgütlere yüksek maliyetler ve olumsuzluklar getirmektedir (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014). Bu durumlar örgütün hafızasının zayıflamasına, planların aksamasına, becerikli iş gücünün kaybedilmesine, rekabet gücünün zedelenmesine, iş arkadaşlarını kaybeden diğer çalışanların moral ve motivasyonlarının kaybolmasına yol açabilmektedir (Özer ve Günlük, 2010; Bibby, 2008).

Eğitim örgütlerinde çalışanların işten ayrılma niyeti, verimliliği azaltarak hem öğrencilerin istenilen düzeyde yetiştirilmesini engellemekte hem de kurumlara zarar verebilmektedir. İşten ayrılma niyetini azaltacak faktörlerin başında da okul etkililiği ve paylaşılan liderlik rolünün önemli olduğunu söyleyebiliriz. Güvenli ve düzenli bir çevreye sahip, kurum kültürünün olduğu, hedeflerini net bir biçimde belirlemiş, yüksek beklenti ikliminin olduğu, öğrencilere öğrenme fırsatlarının verildiği, zamanın etkili bir şekilde kullanıldığı, öğrenci gelişiminin sürekli takip edildiği, okul ve aile iş birliğinin sağlandığı aynı zamanda insan kaynaklarının iyi yönetildiği okullarda işten ayrılma niyetinin az olacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada insan kaynaklarının iyi yönetildiği okullarda “Okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki yordamasında paylaşılan liderliğin aracılık rolü var mıdır?” sorusuna cevap aranmaktadır.

Öğretmenlerin verimliliğini düşüren “işten ayrılma niyeti faktörü” daha önce birçok çalışmada incelenmiştir. Cotton ve Tuttle (1986), araştırmalarında işten ayrılma niyetine sebep olan faktörleri çevresel nedenler, kişisel nedenler ve kurum içi nedenler olmak üzere üç başlıkta toplamıştır. Şimşek ve diğerleri (2008), işten ayrılma niyetinin kurum içinde ücret dengesizliği ve statü yükselmesindeki adaletsizlik, çalışma koşulları, iletişimdeki eksiklik, dinlenme saatlerinin yetersizliği, işten memnun olmama, sosyal koşulların yetersiz olması, yöneticilerin

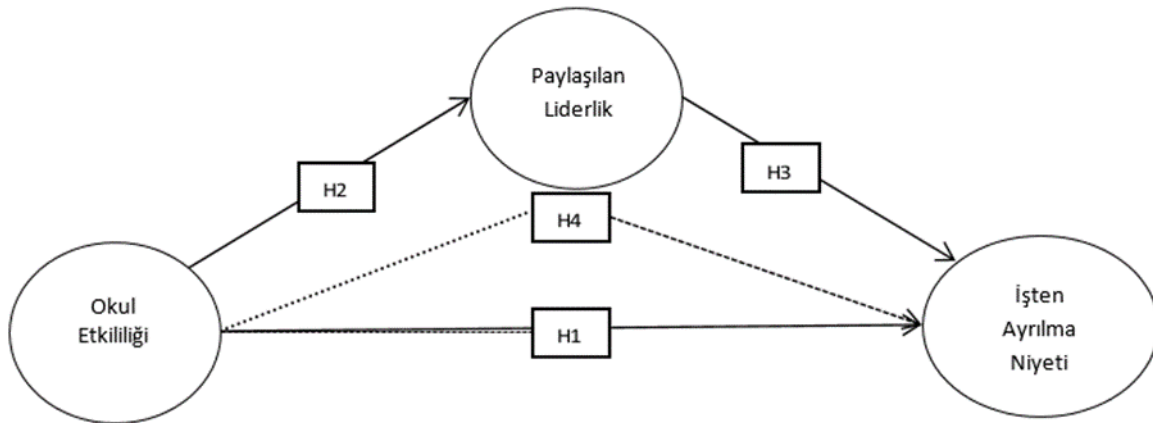
rahatsız edici tutumları gibi durumlardan kaynaklandığını savunmuştur. Jchle ve Schmitz (2007), işten ayrılma niyeti olan öğretmenlerin ders dışında pek etkinlik yapmadıklarını, okulda yapılacak işlere gönüllü olarak katılmadıklarını, öğrencilerle ders dışında ilgilenmediklerini, okul içi etkinliklerden kaçındıklarını, öğrencilere geri bildirimleri geç verdiklerini, mesai saatleri dışında iletişime girmekten kaçındıklarını belirtmişlerdir. Ökten (2008) ise çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki en önemli faktörden bir tanesinin kişisel nedenler olduğunu ifade etmektedir.

Alanyazında işten ayrılma niyeti faktörünün, okul etkililiği ve paylaşılan liderlik kavramlarıyla birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda araştırmada, okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki yordayıcılığında paylaşılan liderliğin rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Liderliğin paylaşıldığı etkili okul özelliklerine sahip okullarda, çalıştığı kuruma bağlı olan öğretmenlerin, işini daha fazla seveceği, kendini daha güçlü hissedeceği, işine daha fazla odaklanacağı, iş tatmininin daha fazla olacağı, iş veriminin artacağı ve tüm bunlarla beraber işten ayrılma niyetinin azalacağı söylenebilir.

YÖNTEM

Ortaokullarda okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki yordayıcılığında paylaşılan liderliğin aracılık rolünün araştırıldığı bu çalışma ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişkinin olup olmadığını, ilişki varsa bu ilişkinin yönünün ne olduğunu tespit etmek amacıyla uygulanan modeldir (Karasar, 2012).

Aracı değişkenler bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini azaltma ya da arttırma özelliğine sahiptirler. Analiz yaparken aracı değişken dâhil edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki ortadan kalkmışsa ya da ilişkinin şiddeti zayıflamışsa ancak o zaman test edilenin aracı değişken olduğu söylenebilir (Baron ve Kenny, 1986). Çalışmada, bağımsız değişken okul etkililiği ile bağımlı değişken işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide paylaşılan liderliğin bu ilişkinin şiddetini arttırıp arttırmadığı ortaya konarak, aracılık etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmada bu modele bağlı olarak şu hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Okul etkililiği, işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

H₂: Okul etkililiği, paylaşılan liderliği pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

H₃: Paylaşılan liderlik, işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

H₄: Paylaşılan liderlik, okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki yordayıcılığına aracılık etmektedir.

Çalışma Grubu

Araştırmamanın evrenini Gaziantep ilinin 9 ilçesinde 2018–2019 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şubesinden alınan verilere göre 386 resmi ortaokulda 8.662 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmamanın örnek grubu basit tesadüfi örnekleme yöntemine seçilmiş ve evrenin içerisindeki ± 0.05 örnekleme hatası göz önüne alınarak belirlenmiş 648 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmadaki katılımcıların 324'ü (%50) erkek, 324'ü (%50) kadındır. Katılımcıların 152'si (%23.5) 1 yıl ve daha az, 374'ü (%57.7) 2 – 5 yıl arası, 94'ü (%4.5) 6 – 10 yıl arası, 28'i (%4.3) 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip iken, katılımcıların, 456'sı (%70.4) il merkezinde, 132'si (%20.4) ilçe merkezinde, 60'ı (%9.3) köy ve kasaba gibi yerleşim yerlerinde çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, ortaokullarda okul etkililiğinin işten ayrılma niyetini yordamasında paylaşılan liderliğin aracılık rolünün olup olmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla, araştırmamanın verilerini toplamak amacıyla oluşturulan ölçek 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümde “Okul Etkililiği Ölçeği”, üçüncü bölümde “Okul Örgütlerinde Paylaşılan Liderlik Ölçeği”, dördüncü bölümde ise “İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği” yer almaktadır. Ayrıca araştırmamanın amacının belirtildiği, araştırmacıların tanıtıldığı ve öğretmenlerin ölçeği nasıl cevaplayacağına dair bilgilerin yer aldığı kapak sayfası ölçek ile birlikte verilmiştir.

Okul Etkililiği Ölçeği: Çobanoğlu (2008), tarafından araştırma yapılan okullarda okul etkililiğinin düzeyinin tespit edilmesi için 6 boyut ve 61 maddeden oluşan bir ölçektir. OEÖ “Hiç” ile “Pek çok” arasında değer alan 5 dereceli likert tipinde bir veri toplama aracıdır. Çobanoğlu'nun geliştirmiş olduğu ölçeğin Cronbach alfa değeri .76 ile .97 arasında değişmektedir. Bu araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda ise Cronbach alfa değerleri .91 ile .93 arasında bulunmuştur. Okul Etkililiği Ölçeğinin yapı geçerliliğine ilişkin model ile veri uyumunu test etmek amacıyla, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Okul Etkililiği Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, $\chi^2/5d = 2.89$, RMSEA= 0.5, CFI ve GFI değerlerinin ise .98 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hesaplanan değerlere bağlı olarak, ölçeğin kabul edilebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Paylaşılan Liderlik Ölçeği: Aslan ve Bakır (2015), tarafından geliştirilmiş 5 boyut ve 55 maddeden oluşan bir ölçektir. Okul Örgütlerinde Paylaşılan Liderlik Ölçeği “Hiçbir zaman ”ve “Her zaman” arasında değer alan 5 dereceli likert tipinde bir veri toplama aracıdır. Aslan ve Bakır'ın geliştirmiş olduğu ölçeğin Cronbach alfa değeri .84 ile .98 arasında değişmektedir. Bu araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda ise ölçeğin Cronbach alfa değeri .90 ile .99 arasında bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin ile veri uyumunu test etmek amacıyla,

doğrulatoryı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin uyum indeksi değerlerinin; $\chi^2/sd = 2.96$, RMSEA= 0.7, CFI=.96 ve GFI değerlerinin ise .97 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Schermelleh-Engel ve Moosbrugger'in (2003) RMSEA< 0.05'in "çok iyi uyum", RMSEA<0.10'un "kabul edilebilir uyum", $\chi^2/sd < 2$ "çok iyi uyum" ve $\chi^2/sd < 5$ "kabul edilebilir uyum" değeri olduğu ifadesinden hareketle, uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir uyum göstermekte olduğu söylenebilir.

İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği: Araştırmada, Cammann vd. (1979)'nin geliştirdikleri, Keskin (2014)'in, Türkçeye uyarladığı "İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, "Kısmen Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" arasında değer alan beşli likert tipindedir. Keskin (2014) ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısını .83 olarak bulmuştur. Bu araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda ise ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.72 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin ile veri uyumunu test etmek amacıyla, doğrulatoryı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin uyum indeksi değerlerinin; $\chi^2/sd = 2.48$, RMSEA= 0.5, CFI=.95 ve GFI değerinin ise .88 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan doğrulatoryı faktör analizi sonucunda, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin yeterli düzeyde yapı geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.

Veri Analizi

Araştırmada veriler, Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Komisyonunun 06.08.2019 tarih ve toplantı no: 9 kararı ve Gaziantep Valiliğinin 15.05.2019 tarih ve 9618046 sayılı onayı doğrultusunda toplanmıştır.

Araştırma verilerini analiz etmek için SPSS 24.0 (Statistical Package for Social Sciences) yazılımı kullanılmıştır. İlk olarak örnekleme oluşturan katılımcıların profillerinin ortaya çıkarılabilmesi için sayısal verilerin derlenmesi, tanımlanması ve sunulmasında kullanılan betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Bu kapsamda çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Aykırı değer analizi için hem Mahalanobis uzaklık değerine bakılmış hem de katılımcıların Z puanlarına bakılarak uç değere sahip verilerin (outliers) temizlenme işlemini yapılarak üç ölçekte ortak görülen 61 uç değer temizlenmiştir. Veri seti karakteristiğine uymayan ve veri seti değerlerinden sapan değerler aykırı değer olarak bilinirler (Hawkins, 1980). Veri setinin kalitesini olumsuz etkileyen aykırı değerlerin tespit edilerek veri setinden çıkartılması tavsiye edilmektedir. Çünkü aykırı değerlerin veri setinden çıkartılması, normalize edilmesi ya da dönüştürülmesi homojenliği arttıracığından veri seti üzerinden gerçekleştirilecek istatistik testlerin güvenilirliğini arttıracaktır (Rousseeuw ve Leroy, 1987). Ayrıca Çokluk vd. (2012), Z puan aralığı için tek yönlü verilerin geniş örneklemlerde ($n>100$) uç değerler açısından -4 ve +4 aralığında kabul edilebilir olduğunu ifade etmektedir.

Ölçeklerin güvenilirlikleri ölçek geneli ve varsa alt boyut bazında hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik değerleriyle gerçekleştirilmiştir. İç tutarlılık, kişilerin verdiği cevabın gerçek cevabını ne kadar yansıttığını değerlendirmektedir (Bakır, 2014). Yordayan ve yordanan değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediklerinin kontrolü için merkezi eğilim ölçüleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi yapılmıştır. İstatistik yöntemlerde çalışmanın konusu olan verilerin uygunluğuna bakmak amacıyla öncelikle

yöntemdeki varsayımların sınanması gerekir. Analiz varsayımlarından bağımlı ve bağımsız değişkenlerin en az eşit aralık ölçeğinde ölçülen sürekli değişken olmaları ve normal dağılım göstermeleri gerekmektedir (Büyüköztürk vd., 2010). Araştırmada kullanılan değişkenlerin çarpıklık katsayı değerlerinin $-.468$ ile $.272$ arasında, basıklık katsayı değerlerinin ise $-.013$ ile -1.508 arasında olduğu analiz edilmiştir. Sadece bir değişkenin basıklık değerinin -1 'in az miktar altında olması, diğer tüm değerlerin $+1$ ile -1 arasında olması normal dağılımdan çok fazla bir sapma olmadığını göstermektedir. Büyüköztürk vd. (2010), çarpıklık ve basıklık katsayılarının $+1$ ile -1 arasında değerlere sahip olmasının verilerin normal dağılım gösterdikleri şeklinde yorumlanabileceğini ifade etmişlerdir. Huck (2012), çalışmasında çarpıklık ve basıklık katsayılarının $+1$ ile -1 arasında olmasının birçok araştırmacı tarafından verilerin normal dağılımının göstergesi olarak kabul edilmesine karşın, değerlerin dağılımının normalden çok fazla sapma göstermediğini ifade etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri için tam olarak belirlenmiş bir kesme noktasının olmadığını savunmaktadır.

Regresyon analizinin yapılması için veri setinin belli varsayımları karşılaması gerekmektedir. Bu kapsamda varyans şişmesi (VIF) ve tolerans değerleri incelenmiş ve bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık (multicollinearity) olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin tersinin köşegen öğelerine varyans şişmesi değeri denir. Varyans şişmesi değerine, bağımsız değişkenler arasında bir bağlantı olup olmadığının kontrol edildiği durumlarda bakılabilir. Çoklu bağlantıdan söz edebilmek için VIF değerinin 10'nun üzerinde olması beklenir (Albayrak, 2005).

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin okul etkililiği algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki yordamasında paylaşılan liderliğin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla 2 aşamalı model oluşturularak aşamalı çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizde öncelikle işten ayrılma niyeti faktörü birinci adımda denkleme dâhil edilerek, etkileri kontrol altına alınmıştır. Daha sonra ikinci adımda, paylaşılan liderlik değişkeninin etkileri ölçülmüştür. Paylaşılan liderliğin kısmi aracılık etkisinden, Beta (β) değerlerinin azalma miktarındaki anlamlılık düzeyine bağlı olarak söz edilmektedir. Beta değerindeki değişim miktarının anlamlı olup olmadığı ise Sobel testi ile test edilmektedir. Bu test, aracı değişkenin kısmi etkisinin bağımlı değişken üzerindeki anlamlılık düzeyini saptamak için kullanılmaktadır.

Araştırmanın modeli AMOS ve LISREL programlarında test edilmeye çalışılmıştır. Ancak ölçeklerde yer alan maddelerin (Okul Etkililiği Ölçeği 61 madde, Paylaşılan Liderlik Ölçeği 55 madde, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 3 madde) fazla olmasından dolayı her iki programdan da yanıt alınamamıştır. Bu doğrultuda araştırmanın modeli SPSS programında Aşamalı Çoklu Regresyon Analizi ile test edilmiştir. Araştırma verileri %95 ($p < 0.05$) anlamlılık düzeyine göre yorumlanmıştır.

BULGULAR

Okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki yordamasında paylaşılan liderliğin aracılık rolünden bahsedilip bahsedilemeyeceğine Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı yöntem aracılığıyla bakılmıştır. Bu yöntemde aracılık etkisinden bahsedebilmek için bulunması gereken şartlar şu şekilde sıralanmıştır:

- Bağımsız değişkenin (okul etkililiği), aracı değişken (paylaşılan liderlik) üzerinde bir etkisi olmalıdır.
- Bağımsız değişken (okul etkililiği), bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerinde etkili olmalıdır.
- Aracı değişken (paylaşılan liderlik), regresyon analizinin ikinci adımında dâhil edildiğinde; tam aracılık etkiden söz edebilmek için bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki olmalıdır. Kısmi aracılık etkiden söz edebilmek için ise bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyinde azalma görülmelidir.

Araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin okul etkililiği, paylaşılan liderlik ve işten ayrılma niyeti algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Öğretmenlerinin okul etkililiği, paylaşılan liderlik ve işten ayrılma niyeti algılarına ait bulgular Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki İlişki Değerleri

Değişkenler	Ort.	Ss	OE	PL	İAN
OE: Okul Etkililiği	3.44	.77	1	-	-
PL: Paylaşılan Liderlik	3.51	.90	.78	1	-
İAN: İşten Ayrılma Niyeti	2.68	1.14	-.48	-.52	1

Tablo 1 incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin okul etkililiği ile paylaşılan liderlik algıları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerinin okul etkililiği algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin paylaşılan liderlik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ise negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin okul etkililiği algılarının işten ayrılma niyetlerini yordayıp yordamadığını tespit etmek amacıyla hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz yapılırken demografik değişkenlerden cinsiyet, mesleki kıdem ve okulun bulunduğu konum kontrol değişkeni olarak 1. Adımda hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon denkleminde eklenmiştir. Analiz neticesinde elde edilen bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Okul Etkililiği Algısının İşten Ayrılma Niyetini Yordamasına İlişkin Analiz Sonuçları

Model	Değişkenler Yordayıcı Değişkenler	Bağımlı Değişken İşten Ayrılma Niyeti					R ²
		B	ShB	β	t	p	
1. Adım (Enter Metodu)	(Sabit)	3.678	.340	-	10.826	.000	.060
	Cinsiyet	-.083	.092	-.038	-.900	.369	
	Mesleki Kıdem	-.178	.053	-.158	-3.371	.001	
	Okulun Bulunduğu Konum	-.140	.070	-.082	-2.010	.045	
2. Adım (Enter Metodu)	(Sabit)	5.124	.324		15.816	.000	.256
	Cinsiyet	.022	.083	.010	.271	.786	
	Mesleki Kıdem	-.106	.047	-.094	-2.231	.026	
	Okulun Bulunduğu Konum	-.043	.063	-.025	-.692	.489	
	Okul Etkililiği	-.657	.053	-.458	-12.402	.000	

***p< 0.001

Tablo 2 incelendiğinde, cinsiyet, mesleki kıdem ve okulun bulunduğu konum değişkenleri kontrol edildikten sonra öğretmenlerin okul etkililiği algıları, onların işten ayrılma niyeti davranış düzeylerini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = -.458$). Analiz sonuçlarına göre okul etkililiği algıları arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetindeki varyansın % 25.6'si bu model tarafından açıklanmaktadır (R^2 model=.256, $p < .001$). Demografik değişkenlerin çok düşük bir katkı sağladığı (Düzeltilmiş $R^2 = .060$) modelde, okul etkililiğinin 2. adımda analize dâhil edilmesiyle modelin yordama gücü önemli ölçüde yükselmiştir (R^2 değişim=.196, $p < 0.001$).

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin okul etkililiği algılarının paylaşılan liderlik davranış düzeylerini yordayıp yordamadığını tespit etmek amacıyla hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz yapılırken demografik değişkenlerden cinsiyet, mesleki kıdem ve okulun bulunduğu konum kontrol değişkeni olarak 1. Adımda hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon denkleminde eklenmiştir. Analiz neticesinde elde edilen bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Okul Etkililiğinin Paylaşılan Liderliği Yordamasına İlişkin Analiz Sonuçları

Model	Değişkenler Yordayıcı Değişkenler	Bağımlı Değişken Paylaşılan Liderlik					R^2
		B	ShB	β	t	p	
2. Adım (Enter Metodu)	(Sabit)	2.439	.273	-	8.927	.000	.044
	Cinsiyet	.234	.074	.132	3.141	.002	
	Mesleki Kıdem	.074	.043	.083	1.747	.081	
	Okulun Bulunduğu Konum	.190	.056	.139	3.384	.001	
2. Adım (Enter Metodu)	(Sabit)	.499	.189	-	2.640	.009	.602
	Cinsiyet	.092	.048	.052	1.903	.058	
	Mesleki Kıdem	-.023	.028	-.026	-.832	.406	
	Okulun Bulunduğu Konum	.060	.036	.044	1.638	.102	
	Okul Etkililiği	.883	.031	.771	28.563	.000	

*** $p < 0.001$

Tablo 3 incelendiğinde, cinsiyet, mesleki kıdem ve okulun bulunduğu konum değişkenleri kontrol edildikten sonra öğretmenlerin okul etkililiği algıları, onların paylaşılan liderlik düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .771$).

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin paylaşılan liderlik algılarının işten ayrılma niyetlerini yordayıp yordamadığını tespit etmek amacıyla hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz yapılırken demografik değişkenlerden cinsiyet, mesleki kıdem ve okulun bulunduğu konum kontrol değişkeni olarak 1. Adımda hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon denkleminde eklenmiştir. Analiz neticesinde elde edilen bulgular Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Paylaşılan Liderlik Algısının İşten Ayrılma Niyetini Yordamasına İlişkin Analiz Sonuçları

Model	Değişkenler Yordayıcı Değişkenler	Bağımlı Değişken İşten Ayrılma Niyeti					R ²
		B	ShB	β	t	p	
1. Adım (Enter Metodu)	(Sabit)	3.678	.340	-	10.826	.000	.060
	Cinsiyet	-.083	.092	-.038	-.900	.369	
	Mesleki Kıdem	-.178	.053	-.158	-3.371	.001	
	Okulun Bulunduğu Konum	-.140	.070	-.082	-2.010	.045	
2. Adım (Enter Metodu)	(Sabit)	5.382	.342	-	14.982	.000	.326
	Cinsiyet	.021	.073	.012	.262	.693	
	Mesleki Kıdem	-.152	.049	-.083	-2.782	.028	
	Okulun Bulunduğu Konum	-.053	.068	-.029	-.752	.426	
	Paylaşılan Liderlik	-.682	.061	-.521	-12.932	.000	

***p< 0.001

Tablo 4 incelendiğinde, cinsiyet, mesleki kıdem ve okulun bulunduğu konum değişkenleri kontrol edildikten sonra öğretmenlerin paylaşılan liderlik algıları, onların işten ayrılma niyeti davranış düzeylerini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = -.521$). Analiz sonuçlarına göre paylaşılan liderlik algıları arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetindeki varyansın % 32.6'si bu model tarafından açıklanmaktadır (R^2 model=.326, $p < .001$). Demografik değişkenlerin çok düşük bir katkı sağladığı (Düzeltilmiş $R^2 = .060$) modelde, paylaşılan liderliğin 2. adımda analize dâhil edilmesiyle modelin yordama gücü önemli ölçüde yükselmiştir (R^2 değişim=.266, $p < 0.001$).

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin okul etkililiği algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki yordamasında paylaşılan liderliğin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla aşamalı çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde elde edilen bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Paylaşılan Liderliğin Aracılık Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

Model	Değişkenler Yordayıcı Değişkenler	Bağımlı Değişken Paylaşılan Liderlik					R ²
		B	ShB	β	t	p	
1. Aşama (Enter Metodu)	(Sabit)	4.352	.071	-	60.887	.000	.226
	İşten Ayrılma Niyeti	-.332	.025	-.477	-13.119	.000	
2. Aşama (Enter Metodu)	(Sabit)	1.521	.129	-	11.799	.000	.608
	İşten Ayrılma Niyeti	-.083	.021	-.119	-3.981	.000	
	Paylaşılan Liderlik	.624	.026	.714	23.900	.000	

***p< 0.001

Tablo 5 incelendiğinde yapılan aşamalı çoklu regresyon analizinin 1. aşamasında regresyona dâhil edilen kontrol değişkenin (okul etkililiği), işten ayrılma niyeti algısını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta = -.332$, $p < 0.001$). 2. aşamada paylaşılan liderliğin analize dâhil edilmesiyle modelin açıklama gücü anlamlı bir şekilde artmıştır (R^2 değişim=.382, $p < 0.001$). Oluşturulan modele göre okul etkililiği algıları öğretmenlerin işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Sonuçlar incelendiğinde paylaşılan liderlik (aracı değişken), okul etkililiği (bağımsız değişken) ile birlikte regresyon eşitliğine dâhil edildiğinde, okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi hala anlamlı olmaya devam etmektedir ($\beta = -.083$; $p < .01$). Buna göre paylaşılan liderliğin, okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti ilişkisinde tam aracılık etkisinin olmadığı ifade edilebilir. Bununla beraber paylaşılan liderlik (aracı değişken) analize dâhil edildiğinde okul etkililiğinin işten ayrılma niyetine etkisinde düşüş olması ($\beta = -.332$; $\beta = -.083$; $p < .01$) paylaşılan liderliğin kısmi aracılık etkisinin olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Paylaşılan liderliğin

kısmi aracılık etkisinden, Beta (β) değerlerinin azalma miktarındaki anlamlılık düzeyine bağlı olarak söz edilmektedir. Beta değerindeki değişim miktarının anlamlı olup olmadığı ise Sobel testi ile anlaşılmıştır. Bu test, bağımsız değişkenin kısmi aracılık etkisinin bağımlı değişken üzerindeki anlamlılık düzeyini saptamak için kullanılmaktadır. Bağımlı değişken (İşten Ayrılma Niyeti) ve bağımsız değişkenlere ait düzeltilmemiş regresyon katsayıları (B) ile standart hata (ShB) değerlerine bağlı olarak hesaplanan test sonuçları Tablo 6'de verilmiştir.

Tablo 6. Sobel Kısmi Aracılık Testi Sonuçları

Değişkenlere Ait B ve ShB	B / ShB	Test Türü	Test Değeri	Std. Hata	P
A	-.332	Sobel	-11.620	0.018	.000
B	.624	Aroian	-11.612	0.018	.000
Sa	.025	Goodman	-11.627	0.018	.000
Sb	.026				

A = İşten Ayrılma Niyetine Ait Düzeltilmemiş Regresyon Katsayısı

B = Paylaşılan Liderliğe Ait Düzeltilmemiş Regresyon Katsayısı

Sa= A'ya ait standart hata

Sb= B'ye ait standart hata

Tablo 6 incelendiğinde, Sobel, Aroian ve Goodman testleri sonuçlarının anlamlı olduğu ($Z=-11.620$; -11.612 ; -11.627 ; $p < ,01$) ve paylaşılan liderliğin okul etkililiği ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmektedir.

Analiz sonucu incelendiğinde öğretmenlerin işten ayrılmalarıyla ilgili düşüncelerini okul etkililiği özelliklerinin negatif yönde yordadığı görülmektedir. Liderliğin paylaşılmasıyla ilgili özelliklerin analize dâhil edildikten sonra okul etkililiği ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkinin azalmasına rağmen devam etmesi paylaşılan liderliğin aracılık rolünü ortaya koymaktadır. Bu durum liderliği paylaşmanın okul etkililiği özelliklerini pozitif yönde, işten ayrılma düşüncesi olan öğretmenleri negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Buradan hareketle kurum içerisinde liderliği paylaşan yöneticilerin bu davranışıyla etkili okul özelliklerini güçlendirdiği, işten ayrılma düşüncesi bulunan öğretmenlerin ise bu düşüncesini zayıflattığı ifade edilebilir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Etkili bir okuldan söz edebilmek için okul yöneticilerinin kurum kültürünü oluşturmaları, örgütsel güveni sağlamaları, öğrenme fırsatları oluşturabilmeleri ve liderliği paylaşmaları gerekmektedir. Bu bağlamda okulların etkili okul niteliğine sahip olmalarının, okul gelişiminin sağlanması, öğrenci başarısının artırılması ve işten ayrılma niyetinin azalması üzerinde önemli katkıları olduğu söylenebilir. Okul etkililiği ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde paylaşılan liderliğin aracılık rolünün ortaya çıkarılmasının amaçlandığı bu çalışmada, okul etkililiğinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki yordamasında paylaşılan liderliğin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, okul etkililiği değişkeni ile işten ayrılma niyeti algısı arasında negatif yönde ve anlamlı bir şekilde ilişki olduğu görülmüştür. Şenel ve Buluç (2016), okul yöneticilerinin okul etkililiğini olumlu yönde geliştirdiklerinde öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinden uzaklaştıklarını belirtmektedirler. Araştırma sonucunu destekler nitelikte, Yıldırım (2015), çalışmasında okulların etkililik düzeylerinin öğretmenlerin iş

doyumunu olumlu yönde etkilediğini bunun da öğretmenlerin algılarında işten ayrılma niyetlerinde azalma meydana gelmesine sebep olduğunu savunmuştur. Öğretmenlerin okul etkililiği algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olmasına bakıldığında; okul etkililiğinin artmasının öğretmenlerin okula ve mesleğe aidiyetlerini arttırdığı söylenebilir. Bu söylemi destekler nitelikte, Aydoğdu (2009), araştırmasında işten ayrılma niyetinin iş tatmini ve örgüte bağlılık ile anlamlı ve negatif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırma sonucunda, ortaokul öğretmenlerinin okul etkililiği ile paylaşılan liderlik algıları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani öğretmenlerin okul etkililiği algıları arttıkça benzer oranda paylaşılan liderlik algıları da artmaktadır. Bu çalışmanın sonucuna benzer bir çalışmada, Hook (2006); genel olarak okul müdürlerinin, liderliği, öğretmenler ile paylaşmasının okul etkililiği üzerinde önemli bir etkisi olduğundan bahsetmektedir. Çubukçu ve Girmen (2006) ise okul etkililiği ve etkili okul üzerine yaptıkları çalışmada, etkili okulun çok faktörlü bir kavram olduğunu ve bu faktörlerden bir tanesinin paylaşılan liderlik olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma bulgusuna bağlı olarak, okul etkililiği ile paylaşılan liderlik algıları arasındaki pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olması, okul müdürlerinin destekleyici, işbirlikçi ve dinamik bir örgüt yapısını önemsedikleri algısında oldukları şeklinde yorumlanabilir. Davis (2009), paylaşılan liderliğin, “işbirliği, demokrasi, paylaşım gibi sözcüklerin anlamlarını içeren fakat bu sözcüklerin taşıdığı anlamdan daha geniş bir anlama sahip olan liderlik uygulaması” olduğunu belirtmektedir.

Araştırmada, paylaşılan liderlik algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerin paylaşılan liderlik algıları yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinde azalma olduğu söylenebilir. Gürbüz (2012), yaptığı araştırma sonucunda, çalışanların liderliğin paylaşılması uygulamalarından duyduğu memnuniyetin, işten ayrılma niyetinin azaltılmasında etkili olduğunu tespit etmiştir. Çekmecelioğlu (2014), paylaşılan liderlik davranışlarının, işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir etkisi olduğu tespit etmiştir. Bu bulguya bağlı olarak, okul yöneticilerinin gerek bireysel, gerekse grup etkinliklerinde ortak karar alma ve sorumluluk paylaşma algısında olduklarını bundan dolayı da çalışanların iş bağlılıklarının yükselmesi sebebiyle işten ayrılma niyetlerinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bu yorumu destekler nitelikte, Duruş (2019), araştırmasında yöneticilerin liderlik tarzlarının, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini ve yöneticilerin liderliği paylaşmasının, çalışanların iş performanslarını arttıracaklarını belirtmiştir. Araştırmanın bu bulguları, “paylaşılan liderlik, işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır” hipotezini doğrulamaktadır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin okul etkililiği algılarının, işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Sonuçlara göre öğretmenlerin okul etkililiği algıları arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti, bu model tarafından açıklanmıştır. Modelin açıklanmasına demografik değişkenler çok az düzeyde bir katkı sağlamıştır. Modelde, okul etkililiğinin analize dâhil edilmesiyle modelin yordama gücü büyük oranda artmıştır. Benzer çalışmalardan bir tanesinde Saridede (2004), eğitim örgütlerinde okul etkililiğinin ve liderliğin paylaşılmasının işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediği

sonucuna ulaşmıştır. Keskin (2014), araştırmasında, okulların okul etkililiği düzeylerinin öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini anlamlı bir şekilde yordadığını tespit etmiştir. Ayrıca Etkili okul özelliklerine sahip okullarda çalışan öğretmenlerin, işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin okullardaki okul etkililiğini etkileyen faktörlere ilişkin algılarının olumlu yönde artmasının, işten ayrılma niyetlerini aynı oranda azalttığı söylenebilir. Bu söylemi destekler nitelikte, Jamil (2017), çalışmasında etkili okul özelliklerinin, örgütsel bağlılık ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif yönde bir ilişkisi olduğunu saptamıştır. Araştırmanın bu bulgusu, “Okul etkililiği işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.” hipotezini doğrulamaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin okul etkililiği algıları, onların paylaşılan liderlik düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin algılarına göre paylaşılan liderliğin etkisi büyük oranda bu model tarafından açıklanmıştır. Modelin açıklanmasında demografik değişkenler çok fazla katkı sağlamamışlardır. Modelin açıklamasının neredeyse tamamını okul etkililiği özellikleri sağlamıştır. McEvan (1994), çalışmasında okul etkililiği ile paylaşılan liderlik arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu ve okul etkililiğinin paylaşılan liderlik üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır. Humphreys (2010), çalışmasında liderliğin kurum geneline dağıtılmasının öğretilme ve öğrenme üzerindeki etkisi ile ilgili olarak, paylaşılan liderliğin; liderlik rolleri (resmi veya gayri resmi), bireysel özellikler (özellikle başkalarını etkileme ile ilgili olanlar), okul organizasyonuna ait olma ve liderlik gelişimini destekleme ile bireylerde kapasite olarak dört boyutu olduğu sonucuna varmıştır. Bu bulguya bağlı olarak, okul yöneticilerinin okullarının açık misyonlarını öğretmenler ile paylaştıkları ve öğrenme fırsatları oluşturabilme adına birlikte vizyon belirledikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu söylemi destekler nitelikte, Sivri (2011), araştırmasında okul etkililiğinin en önemli göstergelerinden bir tanesi olarak, güçlü paylaşımsal liderliği göstermiştir. Namlı (2017) ise, çalışmasında destekleyici liderlik ile okul etkililiği arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade ederken, Cerit ve Yıldırım (2017), araştırmalarında etkili liderlik niteliklerinin okul etkililiğini anlamlı düzeyde yordadığını tespit etmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusu, “Okul etkililiği, paylaşılan liderliği pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.” hipotezini doğrulamaktadır.

Araştırmanın 2. Aşamasında ise “Paylaşılan liderlik, okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki yordayıcılığına aracılık etmektedir.” hipotezi doğrulanmaya çalışılmıştır. Paylaşılan liderliğin modele katılmasıyla, modelin açıklama gücü anlamlı bir biçimde yükselmiştir. Yani paylaşılan liderlik, okul etkililiği ile birlikte regresyon eşitliğine dâhil edildiğinde, okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde düşüş olsa da hala anlamlı bir etkisi olmaya devam etmiştir. Buradan hareketle paylaşılan liderlik, analize dâhil edildiğinde okul etkililiğinin işten ayrılma niyetine etkisinde düşüş olması, paylaşılan liderliğin kısmi aracılık etkisinin olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Kısmi aracılık etkisi için paylaşılan liderliğin, Beta (β), değerindeki değişim miktarının anlamlı olup olmadığı Sobel testi ile anlaşılmıştır. Sobel, Aroian ve Goodman testlerine göre de Beta değerindeki azalma miktarının anlamlı olması, okul etkililiği ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, paylaşılan liderliğin kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Güngör (2018), araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide dönüşümsel liderliğin aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın yapıldığı okullarda, olumlu kurum ikliminin olduğu, insanların birbiriyle iletişiminin

güçlü olduğu, birlikte çalışabilme yetisine sahip bireylerin bir arada bulunduğu ortamlarda çalışanların mutlu olduğu ve çalıştığı kuruma aidiyetinin yüksek olduğu söylenebilir. Okul etkililiği ve paylaşılan liderliğinin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyetinin düşük olması ve okul etkililiği ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde paylaşılan liderliğin aracılık rolünün bulunması da bu durumla açıklanabilir. Araştırmanın bu bulgusu, “Paylaşılan liderlik, okul etkililiğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki yordayıcılığına aracılık etmektedir.” hipotezini doğrulamaktadır.

Sonuç olarak bu çalışma ile okul etkililiğinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki yordaması ve paylaşılan liderliğin aracılık rolü tespit edilmiştir. Bu yönüyle çalışmanın alanyazına ve araştırmacılara ortaokullarda işten ayrılma niyetini azaltma hususunda önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ÖNERİLER

Araştırmada yer alan bulgulardan hareketle; okulların etkililik özelliklerinin belirlenmesi, liderliğin paylaşılabilmesi için yöneticilerin idari esnekliklerinin artırılması ve okul yöneticilerinin liderlik paylaşımı konusunda teşvik edilmesi gerektiği önerilebilir. Ayrıca bu çalışma nicel bulgular ile sınırlıdır. Araştırmanın nicel bulgularını daha derinlemesine inceleyebilmek amaçlı nitel ya da karma yöntem araştırmaları ile bu konuda farklı çalışmalar da yapılabilir.

Etik Metni

“Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazarlara aittir.”

Yazar(lar)ın Katkı Oranı Beyanı: Salih Bildirici'nin yüksek lisans tezinden türetilen bu makaleye, Doktor Öğretim Üyesi Gökçe Özdemir'in katkı oranı % 40; Salih Bildirici'nin katkı oranı % 60'tır. Tüm yazarlar, araştırmanın yazımını başından sonuna kadar üstlendi.

KAYNAKÇA

- Albayrak A. S. (20005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde en küçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 105-26.
- Ağiroğlu Bakır, A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Aslan, M., & Bakır, A. (2015). Okul örgütlerinde paylaşılan liderlik ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1-24.
- Aydoğdu, S. (2009). *An empirical study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Arslan, H., Satıcı, A., & Kuru, M. (2006). Devlet ve özel ilköğretim okullarının etkililiğinin araştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 31(142), 15-25.

- Ayık, A., & Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 429-446.
- Babaoğlu, E., Nalbanti, A., & Çelik, E. (2017). *Okul başarısına okul yöneticisinin etkisi*. 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi 11-13 Mayıs 2017, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Bakır, O. (2014). Bilimsel Araştırmalarda Geçerlik ve Güven. (2020, May, 21) Retrieved from. 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/obakir.doc
- Balci, A. (2002). *Etkili okul geliştirme*. Pegem Akademi.
- Baloğlu, N. (2011). Dağıtımçı liderlik: Okullarda yönetiminin yeniden yapılandırılması sürecinde dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 127-148.
- Boonla, D., & Treputtharat, S. (2014). The relationship between the leadership style and school effectiveness in school under the office of secondary education area 20. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 991-996.
- Baron, R., & Kenny, V. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51,6.
- Beğenirbaş, M., & Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Bibby, C. L. (2008). Should I stay or should I leave? Perceptions of age discrimination. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13(2), 63-86.
- Brookover, W., Beady, C., Flood, P., Schweitzer, J., & Wisenbaker, J. (1977). *School social systems and student achievement: Schools can make a difference*. *Economics of Education Review*, 1(3), 397-400.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *The michigan organizational assessment questionnaire* [Unpublished manuscript], University of Michigan.
- Cerit, Y., & Yıldırım, B. (2017). İlkokul müdürlerinin etkili liderlik ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 902-914.
- Coleman, J. S., Campbell, E. Q., Hobson, C. J., McPartland, J., Mood, A. M., Weinfeld, F. D., & York R. L. (1966). Equality of educational opportunity. *US Department of Health, Education ve Welfare. Office of Education (OE-38001 and supp.)*.
- Çekmecelioğlu, H. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 21-24.
- Çobanoğlu, F. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Etkililik* [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Hacettepe Üniversitesi.
- Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.

- Cotton, J.L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta analysis and review with implicationd for research. *Academy of Managemant Review*, 11, 55-70.
- Çubukçu, Z., & Girmen, P. (2006). Ortaöğretim kurumlarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 16.
- Davis M. W. (2009). *Distributed Leadership and school performance* [Unpublished Dissertation]. The George Washington University, UMI Number: 3344534
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221-258.
- Dodson, C. K. (2005). *The relationship between school effectiveness and teachers' job satisfaction in north mississippi schools* [Unpublished Dissertation]. Mississippi University.
- Duruş, F. (2019). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sermaye düzeylerinin aracılık rolü* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37, 15–18.
- Edmonds, R. (1982). Programs of school improvement: An overview, educational leadership. *Educational Leadership*, 40(3), 4-11.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The leadership Quarterly*, 13(4), 423-451.
- Gürbüz, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1.
- Güngör, A. A. (2018). *Etkili okul özelliklerinin dönüşümsel liderlik ve öğretmen bağlılığıyla ilişkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Harris, A. (2004). Distributed leadership and school improvement leading or misleading?. *Educational Management Administration & Leadership*, 32(1), 11-24.
- Harris, A., & Spillane, J. (2008). Distributed leadership through the looking glass. *Management In Education*, 22(1), 31-34.
- Hawkins, D. (1980). *Identification of outliers*, Chapman and Hall.
- Hook, D. (2006). *The impact of teacher leadership on school effectiveness in selected exemplary secondary schools* [Unpublished Doctoral Thesis], A&M University.
- Humphreys, E. (2010). *Distributed leadership and its impact on teaching and learning* [Unpublished Doctoral Thesis], Nui Maynooth Faculty Of Social Sciences.
- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover, teacher shortages, and the organization of schools. *CPRE Research Reports*.
- Jamil, D. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Kanmaz, A., & Uyar, L. (2016). Okul etkililiğinin öğrenci başarısı üzerindeki etkisi. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 3(2), 123-136.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Keser, A. (2011). *Çalışma psikolojisi*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik, mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Laila, A. (2015). The effective school: The role of the leaders in school effectiveness. *Educational Research and Reviews*, 10(6), 695-721.
- Lawler, E. E. (1973). *Satisfaction ve Behavior*. In J. Hugh, A. Arnold and O. Daniel(Eds.), *Organizational Behavior: Readings and Cases* (3.Edition), Woodsworth U of T.
- Lezotte, L. W. (1991). *Correlates of effective schools: The first and second generation*. Effective Schools Products, Ltd.
- Liu, S. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160–170.
- Luyten, H. V. (2005). School effectiveness research: from a review of the criticism to recommendations for further development. *School Effectiveness and School Improvement*, 16.
- McCarthy, D. (2010). *Establishing a culture of distributed leadership*. (2020, March, 07) Retrieved from <http://www.greatleadershipbydan.com>
- McEvan, E. (1994). *Seven steps to effective instructional leadership*. Scholastic Inc.
- Meyer, J. V. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment . *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mobley, W. G., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Namlı, A. (2017). *Lise müdürlerinin destekleyici liderlik davranışlarının ve kolektif güvenin okul etkililiği üzerindeki etkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Oğuz, E. (2010). *Dağıtılmış liderlik*. Pegem Akademi.
- Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü.
- Özcan, D. E., Vardarlier, P., Karabay, E. M., Konakay, G., & Çetin, C. (2012). Liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü. *Öneri*, 10(37), 1-13.
- Özer, G., & Günlük, M. (2010). Örgütsel adeletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2) 459-485.
- Özdemir, M. (2012). Dağıtımçı liderlik envanterinin türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 575-598.
- Reynolds, D. Sammons, P. De Fraine, B. Van Damme, J. Townsend, T. Teddlie, C., & Stringfield, S. (2014). Educational effectiveness research (EER): A state of the-art review. *School Effectiveness and School Improvement*.
- Rivers, S. D. (2010). *Leadership as a distributed phenomenon: A Study of distributed roles and 3rd grade student achievement* [Unpublished doctoral dissertation], Capella University.
- Rousseuw, P.J., & Leroy, A.M. (1987). *Robust regression and outlier detection*. Wiley&Sons.

- Sarıdede, U. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, 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.
- Şenel, T., & Buluç, B. (2016). İlkokullarda [okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki]. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (6.Baskı). Gazi Kitabevi.
- Şişman, M. (2002). Öğretim liderliği. Pegem Akademi.
- Sivri, H. (2011). *School effectiveness: A qualitative investigation* [Unpublished Master Thesis]. Middle East Technical University.
- Tanrıoğen, A. B. (2010). İlköğretim Okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Teddlie, C., & Reynolds, D. (2000). *International handbook of school effectiveness*. Falmer.
- Yıldırım, İ. (2015). Okul yöneticilerinin kişilik ve denetim odağı özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu ve okul etkililiği açısından incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Yıldırım, İ., & Ada, Ş. (2015). Okul müdürlerinin kişilik özellikleri ve denetim odakları ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 429-446.