

Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Öğretmenlerde İş Doymu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi

 Hüsniye ESKİÇINAR

^a Sınıf Öğretmeni, Cengiz Topel İlkokulu, eskicihusniye@gmail.com, Tekridağ, TÜRKİYE

Atf: Eskiçınar, H. (2024). Okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerde iş doymu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. *International Journal of Original Educational Research*, 2(1), 334-351.

Özet

Yapılan bu çalışmada okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin iş doymuları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda 2013-2023 yılları arasında YÖK Ulusal Tez Merkezinde konu ile ilgili yayınlanmış olan toplam 56 lisansüstü tez çalışması incelenmiştir. Araştırmada incelenen tez çalışmalarının 32 tanesinin iş doymu, 24 tanesinin ise örgütsel bağlılık üzerine yapılan tez çalışmalarından meydana geldiği görülmüştür. İncelenen lisansüstü tez çalışmalarından elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik tarzlarının öğretmenlerde hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı etkilediği saptanmıştır. Özellikle otoriter liderlik tarzının öğretmenlerde iş doymu ve örgütsel bağlılığı azalttığı görülürken, demokratik, etik, babacan, hizmetkar, dönüştürücü ve etkileşimci liderlik tarzlarının öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı arttırdığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik algısı, öğretmenlik mesleği, iş doymu, örgütsel bağlılık

Abstract

In this study, it was aimed to examine the effects of school administrators' leadership styles on teachers' job satisfaction and organizational commitment. Document analysis method was used in the research. In this context, a total of 56 graduate thesis studies published on the subject at the YÖK National Thesis Center between 2013-2023 were examined. It was seen that 32 of the thesis studies examined in the study consisted of job satisfaction and 24 of them consisted of thesis studies on organizational commitment. According to the findings obtained from the graduate thesis studies, it was determined that the leadership styles exhibited by school administrators affected both job satisfaction and organizational commitment in teachers. In particular, it has been observed that authoritarian leadership style reduces job satisfaction and organizational commitment in teachers, while democratic, ethical, fatherly, servant, transformative and interactionist leadership styles increase job satisfaction and organizational commitment in teachers.

Key Words: *Leadership perception, teaching profession, job satisfaction, organizational commitment*

GİRİŞ

Kavramsal açıdan liderlik insanlık tarihinin en eski dönemlerinden beri varlığını sürdüren bir olgudur (Bulut ve Uygun, 2010: 29). Sosyal bir canlı olan insanlar, birlikte yaşam sürdürmeye eğilimlidirler. İnsanların bir arada hayatını sürdürme eğilimli gruplardan toplumlara dek çeşitli düzeylerde etkileşimin yaşandığı yapıların gelişmesine olanak sunmuştur. Etkileşimin yaşandığı beraberlik durumlarında kimi insanlar diğerlerinden daha baskın bir kimliğe sahip olmakta ve ön planda bulunmakta, kendisi dışında kalan bireylerin de onayı ile lider olmaktadır. Dolayısıyla liderlik, lider olan kişinin diğerleriyle olan etkileşiminin bir sonucu olarak, kişinin grup bünyesinde diğer insanlardan farklı olarak üstlendiği rolüdür. Diğer bir ifadeyle belirli bir grup içinde yer alan insanların sergiledikleri tutumdur. Bu bağlamda liderlik hem liderin kişilik özelliklerini hem de liderin üyeler ile etkileşimini ele alan bir olgudur (Teyfur ve diğerleri, 2013: 85).

Liderlik, yaşadığımız çağın en ilgi çekici konuları içerisinde yer almaktadır. Liderlik kavramının popülerliğini ilerleyen süreçlerde de kaybetmeyerek hatta daha da artarak önemli bir hale geleceği beklenmektedir. En basit ifadeyle lider, insanlara yön veren, onların harekete geçmesini ve motive olmasını sağlayan bireylerdir. Yönetici ve lider kavramları birbirleriyle karıştırmamak gerekmektedir. Liderlik terimi genellikle kişisel niteliklerle ilişkilirken, yöneticilik mevcut statü ile ilişkilidir. Lider bireylere yön verirken, yönetici yönetir (Ergun-Özler, 2013: 117).

Liderleri diğer insanlardan ayıran birçok özellik bulunmaktadır. Liderleri diğer insanlardan ayıran niteliklere ilişkin birçok görüş bulunmakla beraber, liderleri ön plana çıkaran temel niteliklerin istikrarlı olma, özgüven yüksekliği, iletişime açık olma, girişkenlik, güdüleyici olma, doğruluk, dürüstlük gibi davranışlardan meydana geldiği görülmektedir (Ergun-Özler, 2013: 117).

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiği zaman eğitimde liderlik algısının öğretmen tutum ve davranışları üzerindeki etkilerinin sıklıkla incelendiği görülmektedir. Buna karşılık yapılan araştırmalarda algılanan yönetici liderlik tarzlarının öğretmen tutum ve davranışları üzerindeki etkilerinin ele alındığı lisansüstü tez çalışmalarının derlendiği çalışmalara rastlanmamıştır. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada yönetici liderlik tarzlarının öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisinin ele alındığı lisansüstü tez çalışmalarının

incelenmesi amaçlanmıştır.

Liderlik Kavramı

Liderlik ve lider terimleri, yönetim bilimleri alanında uzun bir geçmişe sahiptir ve bu konular üzerinde en fazla durulan konulardan biri olmuştur. Yönetim bilimleri alanındaki gelişmeler devam ederken liderlik kavramına ilişkin birçok farklı tanım ortaya çıkmıştır (Sağır ve Memişoğlu, 2012: 3). Ancak yapılan tanımlar arasında tam bir uzlaşma sağlanamamıştır, çünkü liderlik terimine dair tanımların görev ve bağlantısı bakımından farklılıklar göstermektedir. Ayrıca kamusal alanlarda liderlik ve yöneticilik algısı ile özel sektör arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır (Şahin ve diğerleri, 2015: 75).

Literatürde liderliği açıklamaya yönelik bazı tanımlar yapıldığı görülmektedir. (İbicioğlu ve diğerleri 2009: 2). Liderlik kavramını, liderin diğer insanlarla olan ilişkisi sonucunda ve bireyin belli bir grup dahilinde diğer insanlardan ayrı olarak üstlendiği rolüdür. Farklı bir deyişle, grup içerisindeki bireyin geliştirdiği davranış şeklidir. Şişman (2014: 3), liderliği; birtakım amaçlar ve hedefler bağlamında insanları etkileyebilme ve harekete geçirebilme potansiyeli olarak açıklanmaktadır. Gedikoğlu'na (2015: 27) göre liderlik, üyeleri ve takipçileri ikna etme çabası olarak değerlendirilmektedir. Liderlik ile yöneticilik kavramları arasında birtakım farklılıkların olduğu yine bu dönemde ifade edilmeye başlanmıştır. 20. yüzyıl içinde de liderliğe yönelik farklı öneri ve görüşleri gelişmiş, çeşitli liderlik tanımlarına yer verilmektedir. Liderlik tanımlarında genellikle "hizmet, ikna, karşılıklı etki, ortak amaçlar, kubaşma, değişim, işbirliği" gibi terimlere yer verilmiştir.

Yapılan tanımlara göre liderlik, belli bir durum, grup, kapsam ve zamanla sınırlıdır. Bu nedenle liderliğin sahip olduğu bazı sınırlar bulunduğu görülmektedir. Grup ile ilişkili bir kavram olan liderlik birçok önemli değerlerin oluşmasına, değerlerin korunmasına ve geliştirilmesine katkı sağlamaktadır (Şişman, 2014: 10).

Liderlik Türleri

Liderlerin sahip oldukları temel özellik ve nitelikleri liderlik modelleriyle yakından bağlantılıdır. Literatür kapsamında temel liderlik modellerine göre liderlerin mevcut nitelikleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır;

Otokratik/Otoriter liderlik: Otokratik liderlik tarzına uygun davranışlara sahip olan liderler, katılımcılığı desteklemeyerek tüm yetkiye hâkim olmaya eğilimi sergilemektedirler.

Demokratik (katılımcı) liderlik: Katılımcı liderlik modeli, otokratik yani bütün yetkiye sahip liderliğin tam zıddıdır. Demokratik liderlik tarzını uygulayan bir lider, neredeyse tüm konularda izleyicilerin görüşünü almakta, bu kapsamda örgütsel yapı içerisinde katılımcılığa önem vermektedir.

Transaksiyonel/Etkileşimci Liderlik: Söz konusu liderlik modeline uygun davranan liderler için temel amaç, üyeleri işi gerçekleştirmeleri noktasında yönlendirme şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Karizmatik Liderlik: Bu liderlerin, benzersiz çekim gücüne sahip olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte karizmatiklik, genel anlamda insanların algılama düzeyiyle ilgili olduğu için, birisine son derece büyüleyici ve çekici gelen kişi, bir başkası adına son derece sıradandır.

Liberal/Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik: Tam serbestlik tanıyan, diğer bir ifadeyle liberal liderlik modelinde liderler izleyici kitleyi çok fazla etkilememektedir

Transformasyonel/Dönüştürücü Liderlik: Bu liderlik modeline uygun davranışlar

sergileyen liderler, dönüşüme önem veren, değişime açık, risk alabilen, radikal kararlara imza atan ve inisiyatif kullanan bir yapıya sahiptirler (Ergun-Özler, 2013: 103).

İş Doymu Kavramı

Literatürde yer alan çalışmalarda iş doymu kavramına yönelik olarak araştırmacıların birbirinden farklı tanımlar yaptıkları görülmektedir. Yelboğa (2007: 1) tarafından gerçekleştirilen tanımda iş doymunun, çalışanın işini yapmasının karşılığında duyduğu manevi haz olduğu belirtilmektedir. Genel anlamda çalışanın işine ya da çalışmakta olduğu örgüte yönelik geliştirmiş olduğu tutumun iş tatmini olduğu söylenebilmektedir. Çalışanlar işlerinde sergiledikleri çabanın karşılığında beklentilerinin karşılanabileceği işlerde çalışmayı istemektedir. Çalışanların bireysel olarak önemli gördükleri gereksinimlerin ve beklentilerin karşılanması ne kadar üst düzeyde gerçekleşir ise iş doymunun da o düzeyde artacağı belirtilmektedir (Şahin, 2007: 1). Başka bir tanımda ise iş doymu, çalışanların beklentilerinin karşılığını alıp alamama durumlarına göre işine yönelik geliştirdiği duyguları ifade ettiğinden bahsedilmektedir (Izgar, 2008: 320).

İş doymu iki nedenden dolayı dikkat çekmektedir. Birincisinin çalışanın işine ilişkin duygu ve fikirlerinin hem kendileri hem de işleri açısından önemli olması olduğu belirtilmektedir. Çalışanların işlerine yönelik beklentilerine cevap bulmaları sonucunda daha mutlu oldukları bilinmektedir. Çünkü işin insanların hem psikolojisini hem de ekonomik durumunu etkilediği belirtilmektedir. İkinci nedenin ise yöneticiler için çalışanların işlerine yönelik yaklaşımlarının verimlilik ve performans etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Tüzün, 2013: 5).

İş Doymunu Etkileyen Faktörler

Alan yazında yer alan diğer çalışmalarda da yaş ile doymu arasında ters U ilişkisinin olduğu belirlenmiş, bu bağlamda çalışanların yaş düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeylerinde doğrusal açıdan bir azalma yaşandığı tespit edilmiş, ancak iş yaşamının sonlarına doğru iş tatmininde tekrar artış yaşandığı görülmüştür (Keser, 2006:106). Bazı araştırmalarda ise çalışanların yaş düzeylerinin artmasıyla birlikte iş tatmin düzeylerinin de arttığı, ancak farklı araştırmalarda da yaş düzeyi arttıkça iş tatmininde azalmanın olduğu rapor edilmektedir (Akşit-Aşık, 2010: 38). İş tatmininde etkisi olan bir diğer faktörün de cinsiyet olduğu belirtilmektedir (Yelboğa, 2007: 2). Çalışanların erkek ya da kadın bir yönetici ile yönetilmesinin iş tatmin düzeyine etkisinin olduğu görülmektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda kadın yöneticiler ile çalışanların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmektedir (Özdevecioğlu ve diğerleri, 2003: 125).

Kişilerin eğitim düzeylerine bağlı olarak beceri ve ilgilerinin, bakış açıları ve beklentilerinde değişiklikler olduğu bilinmektedir. Ayrıca iş hayatındaki beklentilerin arttığı da görülmektedir. Bu unsurların iş tatmin oranını etkilemesi muhtemeldir. Yapılan araştırma bulguları da çalışanlarda eğitim düzeyinin iş tatmin düzeyini etkilediği belirtilmektedir (Barutcu ve Ağca, 2012: 219).

Örgüt içinde iyi iletişim yapısının olmamasının çalışanların işlerinin önemli bir kısmının birbirinden kopuk şekilde yapmaya çalışmalarına sebep olduğu belirtilmektedir. Bu durum örgütsel hedefleri gerçekleştirmeyi güçleştirirken beraberinde daha uzun müddet ve daha fazla çaba harcamayı gerekli kılmaktadır (Eroğluer, 2011: 123).Bireyin yalnız çalışması, bireyin sosyal açıdan yalnız kalmalarına da neden olmaktadır. Söz konusu durum yalnızca çalışanın iş doymu seviyelerinin düşük olması nedenlerinden bir tanesidir. Bu nedenle, birbiriyle etkileşim sağlamayan personellerin iş doymusuzluğu artış göstermekte ve işten ayrılma eğilimlerinin artmakta olduğu gözlemlenmektedir. İş arkadaşlarının aynı yaklaşım ve

değerlere sahip olması iş doyumunu da arttıracaktır (Tüzün, 2013: 12).

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, kurumsal amaçların ve değerlerin çalışanların benimsemesi, çalışan kişilerin kendilerini kurumun birer üyesi şeklinde algılamalarını, örgüt üyesi olarak çabalamalarını ve kurumu güçlü bir aile yapısı olarak görmeleri şeklinde nitelendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 113). Örgütsel bağlılığı tarihte ilk kez 1966'da açıklayan Grusky, “çalışanın kuruma ilişkin bağlılığının gücü” şeklinde ifade ettiği görülmektedir. Başka bir ifade de ise örgütsel bağlılık, bireylerin bağlılık yaklaşımlarının sonucunda gelişen davranışsal etkinlikler olduğu belirtilmektedir (Sağcan, 2013: 31).

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel aidiyete etkisi olan bireysel unsurların literatüre bakıldığında demografik faktörler olarak nitelendirildiği görülmektedir. Bu faktörlerin başında da çalışanların eğitim seviyelerinin bulunduğu bilinmektedir (Gören, 2012: 102). Eğitim ve öğrenim düzeyi düşük olan personelin, eğitim ve öğretim düzeyi yüksek personele göre örgütsel aidiyet seviyelerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu hususun altındaki esas sebebinin yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların niteliğine güvenmesi ve farklı iş imkanlarına kolaylıkla ulaşabileceklerini düşünmesidir (Tayfun ve diğerleri, 2008: 5).

Cinsiyet değişkeni örgütsel bağlılıkta etkili olan diğer bir bireysel özellik şeklinde değerlendirilmektedir. Bu hususta yapılan çalışmalarda da örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği belirtilmektedir (Curtis ve diğerleri, 2009: 253). Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörlerden bir diğeri yaş faktörüdür. Çalışanların yaşının artması ile çalışmak için yeni kurum bulma tercihlerinin de azaldığı belirtilmektedir (Tayfun ve diğerleri, 2008: 4).

Örgütsel bağlılıkta etkili olan örgüt yapısı ile ilişkili unsurların başında örgüt kültürü gelmekte olup, literatürde yer alan çalışmalarda da örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı etkileyen bir unsur olduğu belirtilmektedir (Boon ve Arumugam, 2006: 99). Örgütsel bağlılığı etkileyen ve örgüt yapısı ile yakından ilişkili olan diğer bir unsur örgütsel güvendir. Kavramsal olarak incelendiğinde örgütsel güven, örgüt faaliyetlerinin çalışanlar tarafından olumlu olacağına yönelik beklentilerinin olması ve bunun sonucunda örgüte ilişkin duydukları destek yönelimini belirttiği görülmektedir (Ayduğ, 2014: 33).

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir örgütsel faktör ise yetenek yönetimidir. Kavramsal olarak incelendiğinde yetenek yönetimi “örgütün başarılı olmasındaki temel nokta kabul edilen yetenekli çalışanların, geliştirilmesi, eğitim alması ve örgüt amaçlarına uygun şekilde yetiştirilip onlardan yararlanılmasını hedefleyen bütünleşik bir yaklaşım” olduğu belirtilmektedir (Çelik, 2011: 4).

Çalışma ortamındaki birçok faktörün örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin olduğu bilinmektedir. Örnek olarak çalışma şartlarının normal üstünde sıcak ya da soğuk olması çalışanların rahatsızlık duymasına sebep olabilmektedir. Bu nedenle çalışanların iş ortamlarının ısısının gerekli düzeyde tutulmasının önemli olduğu belirtilmektedir. Çalışma ortamının ısısından kaynaklanan sorunların zamanla çalışanların verimliliklerini düşüreceği düşünülmektedir. Bununla birlikte ışılandırma ve havalandırmada da aynı önemin söz konusu olduğu belirtilmektedir (Belli, 2014: 61).

YÖNTEM

Araştırmanın Yöntemi

Yapılan bu çalışmada derleme çalışmalarda yaygın olarak kullanılan doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. Bu araştırma modelinin kullanıldığı çalışmalarda öncelikli olarak konuya ilişkin yazılı ve görsel dokümanlar toplanmakta, ikinci aşamada ise dokümanlarda elde edilen sonuçlar tablolar halinde sunulmakta ve yorumlanmaktadır. Bu çalışmada doküman incelemesi adı verilen nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Doküman analizi, incelenmek istenen konuyla ilgili yazılı materyallerin analizini kapsayan bir yöntemdir. Araştırmaların geçerliliğini arttırmak amacıyla veya gözlem ve görüşmenin mümkün olmadığı durumlarda kullanılan bu yöntem, araştırmaların yanı sıra destekleyici bir yöntem olarak da kullanılabilir. Yapılan çalışmanın amacına uygun kaynaklara ulaşmayı ve elde edilen verilerle işe yarar bilgilerin tespit edilmesini sağlayan doküman incelemesi, araştırmacılara önemli bir yardım sunmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018; Çepni, 2007).

Çalışma Grubu

Yapılan bu çalışmada incelenen lisansüstü tez çalışmalarına YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. Çalışma kapsamında incelenen tez çalışmaları sadece 2013-2023 yılları arasında yayınlanan lisansüstü tezler ile sınırlandırılmıştır. Söz konusu tarihler arasında iş doyumunu üzerine yapılan 32 tez ile örgütsel bağlılık üzerine yapılan 24 tez çalışmasına ulaşılmıştır. Bu kapsamda yürütülen bu araştırma çalışma konusu ile ilgili toplam 56 lisansüstü tez çalışması ile sınırlandırılmıştır. Elde edilen 56 çalışma, Excel formatında düzenlenerek detaylı bir şekilde incelenmiştir. Excel dosyasında her bir çalışmanın dil, ad, popülasyon türü, yapıldığı ülke/yer, kullanılan yöntem, örneklem büyüklüğü, yayın yılı, veri toplama aracı, araştırma deseni, kademe, çalışma türü, uygulama süresi ve taranan anahtar kelimeler gibi bilgileri titizlikle kaydedilmiştir. Bu sayede 56 çalışma, detaylı bir sınıflandırma ve inceleme sürecinden geçirilmiştir.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada veri analizi için betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu yöntemde veriler önceden belirlenen temalara göre yorumlanmıştır. Bu teknik, araştırma sonuçlarının düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde sunulmasını amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Yıldırım ve Şimşek (2018) tarafından belirtilen betimsel analiz, dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar; betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma, tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve bulguların yorumlanmasıdır.

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, 2013-2023 yılları arasında öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile ilgili YÖKTEZ veri tabanından elde edilen 56 çalışmanın alt problemler açısından incelenmesi ve yorumlanması sunulmuştur. İncelenen çalışmalardan elde edilen veriler tablolar halinde özetlenerek sunulmuştur.

İş Doyumu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarında Ulaşılan Bulgular

Tablo 1. İş Doymu İle İlgili Yapılan Tezlerde Ulaşılan Bulgular

Yazar ve Yıl	Tez türü	Araştırmanın Amacı	Araştırma Bulguları
Akgül, 2019	YL	Öğretmenlerin görüşleri kapsamında okul liderlerinin kültürel liderlik rollerini sergileme seviyeleri ile iş doymu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmaya katılan okul liderlerinin kültürel liderlik tarzlarına ilişkin algı seviyelerinin bazı demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık olduğu, özel okulda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini etkili ve yeterli düzeyde buldukları, buna paralel olarak okulun olduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu arttıkça, öğretmenlerin kültürel liderlik algı seviyelerinin de arttığı, öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
Aksu-Akdeniz, 2022	YL	Okul liderlerinin gösterdiği takım liderliği tutumları ile uygulamalı dersler öğretmenlerinin iş doymu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin, okul liderlerinin gösterdiği takım liderliği davranışları ve iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının yüksek olduğu, uygulamalı dersler öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışlarıyla bağlantılı olduğu rapor edilmiştir.
Akyol-Kılıç, 2014	YL	Öğretmenlerin örgüt liderlerinde algıladıkları liderlik tarzları ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda müdürlerin liderlik tarzları ile öğretmen olarak görev yapan bireylerin iş doyum seviyeleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu, kurum müdürlerinin liderlik stilleri ile alakalı öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen alt boyutun ise “dönüşümsel liderlik” olduğu, öğretmenlerin, müdürlerini dönüşümcü lider olarak algıladıkları, öğretmenlerin en fazla puanı iş doyumundan aldığı, en düşük iş doymu ise dışsal doyum boyutunda olduğu, bununla birlikte müdürlerin liderlik tarzları ile yine aynı kurumda çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki görüldüğü, dönüşümsel liderlik algısının iş doyumunu arttırdığı tespit edilmiştir.
Akyürek, 2016	YL	Okul yöneticilerinin “dağıtılmış liderlik” nitelikleri ile öğretmenlerin iş doymu düzeyi algıları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına yönelik algılarının sık sık düzeyinde görüldüğü, dağıtılmış liderliğin öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu rapor edilmiştir.
Arkcı, 2014	YL	İlkokul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda sürdürücü ve dönüşümcü liderlik ile içsel doyum arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, serbestlik gösteren liderlik tarzı ile arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, dışsal doyum ise en büyük ilişkiye dönüşümcü liderlik ile sahip olduğu, ancak “sürdürücü liderlik” pozitif yönlü bir ilişki olduğu, bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı olduğu, genel liderlik algısıyla genel iş doymu arasında, dışsal ve içsel doyumlarının arasında anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Aslan, 2013	YL	Eğitim örgütü yöneticilerinin liderlik stilleriyle aynı örgütte görev yapan öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda sürdürücü ve dönüşümcü liderlik tarzları ile içsel doyum düzeyleri arasındaki düşük ve pozitif bir ilişki olduğu, bununla beraber dönüşümcü liderlik tarzları ile dışsal doyum düzeyleri arasındaki düşük ve pozitif bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Aydinoğlu, 2020	YL	Örgüt liderlerinin paternalist (babacan) ve otantik liderlik tarzlarının öğretmenlerin iş doyumları, iş motivasyonu ve örgüt bağlılık düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda örgütsel bağlılık ile otantik liderlik arasında pozitif ancak zayıf bir ilişki olduğu, “paternalist (babacan) liderlik” ile “örgütsel bağlılık” düzeyleri arasında pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu, iş doymu ile otantik liderlik arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu, iş doymu ile paternalist liderlik arasında pozitif bir ilişki bulunduğu rapor edilmiştir.
Azimli, 2021	YL	Ortaöğretim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin dönüşümcü liderlik stilleriyle aynı örgüte çalışan öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş doyumları ve dönüşümcü liderlik tarzlarına olan görüşlerinin bazı değişkenlere göre etkilendiği, bununla birlikte dönüşümcü liderlik yaklaşımları ile öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin arasındaki pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Cansüngü, 2016	YL	Ortaokul ve ilkökul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin iş doymu seviyeleri üzerinde etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin okul yöneticilerinden algılamış oldukları liderlik tutumlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği, okul müdürlerinden algıladıkları, okul türüne göre içsel iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği, öğretmenlerin, okul liderlerinden algıladıkları liderlik tarzlarında serbestlik davranışı ile içsel iş doyumları arasında negatif yönde zayıf bir ilişki bulunduğu, öğretmenlerin, okul yöneticilerinden algıladığı liderlik davranışları ile dışsal iş doyumları ve genel iş doyumları arasında negatif yönde zayıf şekilde bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Cengiz, 2015	YL	Okul yöneticilerinin öğretim liderliği tarzlarının öğretmenlerin iş doyumlarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda okul yöneticilerinin öğretim liderliği tarzlarının öğretmenlerin iş doyum seviyeleri üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.
Çımarcı, 2015	YL	Okul müdürlerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin iş doyumlarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarına ilişkin düşüncelerinin yaşa, öğrenim durumuna, mesleki deneyime, okuldaki çalışma süresine ve bransa göre farklılık göstermediği, erkek öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını daha pozitif gördükleri, öğretmenlerin, okul yöneticilerinin liderlik tutumlarına ilişkin görüşlerinin iş doymu düzeylerini de kısmi düzeyde arttırdığı rapor edilmiştir.
Çoban, 2019	YL	Eğitim örgütlerinin müdür olarak görev yapan bireylerin hizmetkar liderlik tarzları ile yine aynı kurumda öğretmen olarak çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin algılarına göre “hizmetkâr liderliğin” en fazla puana sahip olduğu, en az puan ortalamasının ise affetme algısına ait olduğu, öğretmenlerde iş doyumunun en yüksek puan ortalamasının içsellik alt boyutuna ait olduğu, iş doymu ile hizmetkar liderliğin dışsallığa ilişkin alt boyutları arasında pozitif ve orta şiddette bir ilişki gözlemlendiği, hizmetkar liderliğe yönelik sorumlu ve mütevasi yöneticilik alt boyutları ile iş doyumuna ilişkin dışsallık alt boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki görüldüğü rapor edilmiştir.
Demir, 2019	YL	Okul liderlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonları	Çalışmanın sonucunda devlet kurumlarına çalışan öğretmenlerin öznel algıları bakımından müdürlerin sergilediği tutumların kendilerinin motivasyonlarına

		üzerine etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.	etkilerinin negatif olarak algılandıkları rapor edilmiştir.
Düru, 2015	YL	Okul liderlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyum üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonunda öğretmenlerin doyum düzeyleri arttıkça liderlik davranışlarını betimleme seviyeleri de arttığı, bununla birlikte liderlik davranışları betimleme seviyeleri ile içsel iş doyum ve dışsal iş olduğu rapor edilmiştir.
Ekmen, 2020	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin paternalist (babacan) liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin iş doyum düzeyleri arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda paternalist (babacan) liderliğin “yetersiz görme” ve “hayırseverlik alt boyutlarının öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir yordayıcı oldukları tespit edilmiştir.
Erdoğan, 2017	YL	Ortaokul düzeyindeki örgütlerde müdür olarak görev yapan bireylerin liderlik stilleriyle aynı kurumda öğretmen olarak görev yapan bireylerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmaya katılan öğretmenlerin iş doyum seviyeleri ile yöneticilerin öğretim liderlik tarzları arasında ilişki olmadığı rapor edilmiştir.
Ertuğrul, 2021	YL	Öğretmenlerin algı düzeylerine göre okul müdürlerinin toksik liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin toksik liderlik algılarının öğretmenlerin iş motivasyonlarını %34 oranında ve iş doyumlarını %21 oranında anlamlı şekilde yordadığı ve toksik liderlik algılarının iş doyumları ve motivasyonları üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu rapor edilmiştir.
Genç-Yücel, 2019	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin iş doyum düzeyleri arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin liderlik tarzlarına ilişkin alt boyutları arasında yer alan “dönüşümcü liderlik” algılarının diğer boyutlara kıyasla daha yüksek düzeyde gözlemlendiği, öğretmenlerin içsel iş doyum düzeylerinin “dönüşümcü liderlik” ile “etkileşimci liderlik” algısıyla aynı paralele olduğu rapor edilmiştir.
Gündoğdu, 2018	DR	Liderlik stillerinin özel kurumlarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ve motivasyonları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın neticesinde hizmetkar liderlik ve dönüştürücü liderlik tarzlarının iş doyum ve motivasyonları üzerinde etkisi görüldüğü, etkileşimci liderlik davranışlarının iş doyum üzerinde etkili olduğu rapor edilmiştir.
İyiol, 2019	YL	Öğretmenlerin okul yöneticileri ile iş doyumlarının algılanan etik liderlik seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonunda “hizmetkar” ve “dönüştürücü” liderlik davranışlarının iş doyum ve motivasyonları üzerinde etkisi olduğu, fakat “etkileşimci liderlik” stillerinin iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğu rapor edilmiştir.
Kaplan, 2015	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin kültürel liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin iş doyum düzeyleri arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda anaokullarında öğretmen olarak çalışan bireylerin algılarına kıyasla kurum yöneticilerinin kültürel liderlik stilleriyle öğretmenlerin iş doyumlarının pozitif yönde bulunduğu, müdürlerin, kültürel liderlikleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Kaya, 2021	YL	Öğretmenlerin okul yönetimi konusunda algıladığı etik liderlik seviyeleri, iş doyumları ve örgütsel sinizm seviyeleri arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonunda algılanan etik liderliğin, iş doyum ve örgütsel sinizm değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, iş doyum ve algılanan etik liderlik arasında pozitif ve anlamlı ilişki rastlandığı, örgütsel sinizm ile algılanan etik liderlik arasında negatif ilişki olduğu, etik liderlik tarzının iş doyum üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin görüldüğü, algılanan etik liderliğin aracı değişkeni olan örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde anlamlı düzeyde bir etkisi olduğu, örgütsel sinizm bağımlı değişkeni olan iş doyum üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu rapor edilmiştir.
Kerim, 2021	YL	Okul müdürlerinin gösterdiği takım liderliği tutumları ile öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin okul yöneticilerinin takım liderliği davranışlarını sıklıkla gösterdikleri, işbirliği yapma ve uzlaştırma hususunda daha az takım liderliği sergiledikleri, öğretmenlerin müdürlerin ortaya koyduğu takım liderliği tarzlarına ilişkin algıları ile iş doyum ve iş yaşam dengesi algıları arasında ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Kete, 2015	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin iş doyum algıları ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmaya katılan müdürlerin liderlik stilleriyle öğretmenlerin algıladığı örgütsel adalet ve iş doyumları arasında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki bulunduğu, yöneticilerin liderlik tarzları ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyum düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı rapor edilmiştir.
Kılıç, 2019	DR	Okul yöneticilerinin otantik liderlik tarzları ile öğretmen olarak görev yapan bireylerin iş doyum ve motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmanın sonunda “otantik liderlik” iş doyum ve motivasyonu arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlemlendiği “otantik liderliğin” öğretmenlerin motivasyonları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu, takdir edilme, dönüt, adalet, desteklenme ve sorun çözme pozitif okul iklimi iş doyum oluşturan “otantik liderlik” davranışları olduğu rapor edilmiştir.
Kırpık-Canpolat, 2019	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin iş doyumları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonunda okulun öğretmenlere sunduğu imkanların öğretmen iş doyumunu arttırdığı, müdürlerin bazı alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, müdürlerin “dönüşümcü liderlik” özelliklerinin öğretmenlerin dışsal, içsel ve iş doyum düzeylerini arttırdığı, okul müdürlerinin Bireysel Duyarlılık, Entelektüel Güçlendirme, İstisnalarla aktif Yönetim, Destek Sağlama, Liderlik Kazanımları Özellikleri, Serbest Bırakıcı Liderlik, Doyum nitelikleri, Etkililik ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki görüldüğü rapor edilmiştir.
Özdemir, 2015	YL	Liderlik stillerinin örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmanın sonucunda “şartlı ödüllendirici liderlik” ve “Dönüşümcü liderlik” stillerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği rapor edilmiştir.
Sarı, 2021	YL	Okul müdürlerinin paternalist (babacan) liderlik tarzı ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda Öğretmenlerin, yöneticilerin paternalist (babacan) liderlik davranışlarına yönelik algıları ile iş doyum algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu, müdürlerin babacan liderlik davranış düzeyleri arttıkça, öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin de arttığı, buna paralel olarak müdürlerin

			"paternalist liderlik" davranışları, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.
Taşkesenlioğlu, 2019	YL	Kadın okul liderlerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin liderlere ilişkin orta düzeyde lider davranışı algısına sahip oldukları, ancak iş doyum seviyelerinin orta düzeyin üzerinde olduğu, kadın müdürlerin lider davranışı sergilemeleri "başarı odaklı liderlik" boyutunda mesleki kıdem düzeylerine göre anlamlı bir farklılık görüldüğü, ancak iş doyum düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık görülmediği, liderlerin, liderlik davranışlarını ortaya koyma algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
Ünverdi, 2016	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin iş doyumları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda müdürlerin "etik liderlik" tarzlarının öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini pozitif yönde etkilediği, liderlerin sergilediği "etik liderlik" tutumları arasından karar vermede etişin astların iş doyumları düzeylerini en fazla etkileyen boyutun etik liderlik tarzının olduğu rapor edilmiştir.
Yılmaz, 2014	YL	Özel eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin liderlik stilleri ile aynı örgütte sınıf öğretmeni olarak görev yapan bireylerin iş doyumları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmanın sonunda okul yöneticileri en fazla "dönüşümcü liderlik" tarzı olduğu, en düşük ise serbestlik tanıyan liderlik tarzına ait olduğu, dönüşümcü liderlik davranışları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Yoldaş, 2022	YL	Ortaöğretim eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin etik liderlik tarzlarının, aynı örgütte öğretmen olarak görev yapan bireylerin iş doyumlarına etkisinin olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda söz konusu örgütlerdeki öğretmenlerin iş doyum seviyeleri ile müdürlerin etik liderliklerine ilişkin algı düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu, öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik etik liderlik algıları arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı, öğretmenlerin algılarına göre ortaöğretim okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergileme düzeyi okul türü ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği rapor edilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Tezlerde Ulaşılan Bulgular

Yazar ve Yıl	Tez Türü	Araştırmanın Amacı	Araştırma Bulguları
Aslan, 2021	YL	Ortaokul ve ilkokul müdürlerinin "etik liderlik" tarzlarıyla yine aynı örgütte görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmaya katılan yöneticilerin etik liderlik davranış seviyeleri öğretmenler tarafınca orta seviyenin üzerinde olduğu, öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri de ortanın üzerinde görüldüğü rapor edilmiştir.
Canbaz, 2019	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin dönüşümcü liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin, liderlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine ilişkin algı seviyelerinin bütün boyutlarda yüksek düzeyde olduğu, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algı seviyelerinin orta seviyede olduğu, örgüt liderlerinin, dönüşümcü liderlik nitelikleri ve öğretmenlerin örgüte ilişkin bağlılıklarının medeni durum ve cinsiyete göre fark oluşturmadığı, çalışmaya dahil olan öğretmenlerin kıdemlerine kıyasla idealleştirilmiş etki, entelektüel uyarım, telkinle güdüleme ile dönüşümcü liderliğe ilişkin görüşlerinde fark bulunmadığı, kıdemlerine kıyasla normatif bağlılık, devam bağlılığı ile örgütsel bağlılığına yönelik öğretmenlerin görüşlerinde farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.
Çelik, 2015	DR	Okul müdürlerinin kuantum örgütsel bağlılık seviyelerine etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Liderlik stillerinin liderlik davranışlarına ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin, okul müdürlerinin görüşlerine göre fark gösterip göstermediği incelenmiştir.	Çalışmanın sonunda okul müdürlerinin "kuantum liderlik" davranışlarının cinsiyet faktörüne göre farklılaştığı, öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde görev süresi, okul düzeyi, eğitim durumu ve kıdeme göre fark gösterdiği, okul müdürlerinin liderlik stillerinin, müdürlerin görüşlerine eğitim ve kıdeme göre fark oluşturduğu, öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin, okul müdürlerinin görüşlerine göre kıdem ve okul düzeyine göre fark gösterdiği sonucuna varılmıştır.
Demir, 2022	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır..	Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri en fazla insan kaynakları liderliği tarzını kullandığı, sergilenen liderlik tarzına yönelik öğretmen algılarının eğitim durumu, medeni durum ve cinsiyete göre fark göstermediği, öğretmenlerin kendi örgütsel bağlılıklarına yönelik algıları orta düzeyde olduğu, en yüksek puana sahip bağlılık türünün duygusal bağlılık olduğu, ortaya koyulan liderlik tarzı ile en fazla gösterilen bağlılık türü arasında pozitif açıdan orta şiddette anlamlı düzeyde bir ilişki gözlemlendiği rapor edilmiştir.
Demir-Balcı, 2019	YL	Okul öncesi öğretmenlerin algı düzeylerine göre müdürlerin liderlik tarzları ile okul öncesi öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin hangi tür liderlik stili göstermekte olduğu değerlendirildiğinde öğretmenler liderlerinin "dönüşümcü liderlik" tarzını sergilediği konusunda katıldıklarını ifade ettikleri, serbest bırakıcı liderlik tarzını sergilediğine ise katılmadıklarını ifade ettikleri, öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik tarzlarına yönelik algılarının medeni durum, mesleki kıdem ve çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı, ancak, okul türü, yaş ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği, okul müdürlerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini, dönüşümcü liderlik tarzlarının örgütsel bağlılığın uyuma bağlı alt boyutunda negatif yönde yordadığı, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutunda ise pozitif yönde yordadığı, "sürdürümcü liderlik tarzının örgütsel bağlılığın uyuma ilişkin alt boyutlarında pozitif yönlü, özdeşleşme alt

			boyutlarında ise negatif yönde yordadığı sonucuna varılmıştır.
Demirçelik, 2017	DR	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda örgüt yöneticilerinin dönüşümcü liderliğiyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki kuvvetli bir ilişki olduğu, dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin sinik davranışlar sergileme eğilimini kuvvetli şekilde ve negatif olarak etkilediği, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ise yüksek düzeyde pozitif olarak etkilediği, okul yöneticilerinin gösterdiği etkileşimsel liderlik tarzlarının öğretmenlerin sinik davranışları üzerinde olumlu yönde etkilerinin olduğu, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı yönde etkisinin bulunmadığı rapor edilmiştir.
Gürses, 2023	YL	Öğretmenlerin görüşleri kapsamında kadın müdürlerin “etik liderlik” tarzları ile görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda kadın yöneticilerin etik liderlik niteliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu, öğretmenlerin, kadın yöneticilerin etik liderlik özelliklerine yönelik görüşleri ile cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı, branş, kadın yönetici ile çalışılan süre arasında anlamlı bir fark olduğu rapor edilmiştir.
Karapostal, 2014	YL	Okul müdürlerinin liderlik tarzları ile aynı örgüte çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmaya katılan müdürlerin liderlik tarzlarıyla öğretmenlerin örgütte ilişkin bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
Kılıç, 2013	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin etkileşimsel liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin kendi örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmaya katılan yöneticilerin dönüşümcü liderlik tarzlarıyla kendi örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu, öğretmenlerin örgüt yöneticilerinin etkileşimsel liderlik davranışlarıyla kendi örgütsel bağlılık davranışlarına yönelik alt boyutlarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Kılıçarslan, 2013	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmaya katılan yöneticilerin liderlik tarzlarıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı şekilde bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Kırsoy, 2015	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin öğrenen liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda okul yöneticileri ile örgütsel bağlılıklarının öğrenen liderlik becerileri ve öğretmenlerin motivasyonları ile sergilenen liderlik tarzları arasında pozitif yönlü orta seviyede anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Koçak, 2019	DR	Okul yöneticilerinin otantik liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmaya katılan yöneticilerin otantik liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin örgütsel vatandaşlıkları arasında pozitif ve anlamlı düzeyde bir olduğu rapor edilmiştir.
Odabaşoğlu, 2020	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin etik liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonunda öğretmen algılarına göre müdürlerin etik liderlik davranışları ile alt boyutlarına ilişkin davranışlar göstermeleri arasında yüksek seviyede, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Özkan, 2021	YL	Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin müdürlerin “hizmetkar liderlik” seviyeleri ve özerlik davranışları ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin yüksek oranda örgütlerini benimsemeye dayalı bağlılık düzeyleri ile örgütten kazandıkları finansal faktörlere dayalı bağlılık düzeyleri gelişirken, örgüte ilişkin bağlılık düzeylerinin mecburi ve negatif duygular ile bağlılıklarının düşük seviyede olduğu, kadın öğretmenlerin daha çok örgütsel değerlerini içselleştirmeye ilişkin bağlılık gösterdikleri, erkek öğretmenlerin daha çok menfaatlerine dayalı bağlılıklarının geliştiği rapor edilmiştir.
Sankaya, 2016	YL	Lise müdürlerinin öğretimsel liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Araştırmanın sonunda öğretim liderliği tarzlarından düzenli öğretim çevresi ve iklimi oluşturma alt boyutunun, örgütsel bağlılığın “içselleştirme” ve “özdeşleşme” alt boyutlarını anlamlı şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır.
Selbi, 2019	YL	Eğitim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ve örgütsel adalet davranışlarının öğretmenlerin örgüte yabancılaşma ve örgütsel bağlılıklarını yordama düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonu öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okul müdürlerinin kullandıkları liderlik tarzları ve örgüte yabancılaşma seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, buna paralel olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okul yöneticilerinin sergilediği örgütsel adalet davranışları ve örgütsel yabancılaşma seviyeleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu, okul yöneticilerinin kullandığı liderlik tarzları ve örgütsel adalet davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel bağlılıklarını yordadığı rapor edilmiştir.
Şahin, 2015	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin etik liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmaya dahil edilen yöneticilerin etik liderlik tarzlarıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri arasında yüksek oranda pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Şenay, 2017	YL	Öğretmenlerin müdürlerinde algılamış oldukları öğretimsel liderlik tarzları ve örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda okul öncesi branşında olan öğretmenlerin, okul müdürlerinde algılamış oldukları öğretimsel liderlik davranışları ve örgütsel bağlılık rolleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Şimşek-Erdoğan, 2018	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin etik liderlik stilleri ile	Çalışmanın sonucunda müdürlerin iklimsel etik, iletişimsel etik, karar vermede etik davranışı ve müdürlerin davranışsal etik tarzlarının öğretmenlerin normatif bağlılık

		aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin, okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarıyla farklılık gösterdiği rapor edilmiştir.
Tanrıkulu, 2020	YL	Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile ruhsal liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ruhsal liderlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, meslek yılı, eğitim durumu, çalışılan kurum, görev yaptığı öğretim düzeyi, medeni durum ve görev bölgesine göre farklılaştığı rapor edilmiştir.
Yalçın, 2014	DR	Öğretmenlerin algı düzeylerine göre örgüt müdürlerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonunda “dönüşümcü liderlik” tarzı ile iş-yaşam kalite düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, dönüşümcü liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir.
Yanık, 2018	YL	Öğretmenlerin müdürlerine ilişkin algılamış oldukları etkili liderlik nitelikleri ve okula yönelik bağlılık seviyelerinin, motivasyon ile ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin normatif bağlılık, devam bağlılığı ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin orta şiddette olduğu, duygusal bağlılığa ilişkin algılarının ise yüksek seviyede olduğu, öğretmenlerin okul liderlerinin sergilediği etkili liderlik özellikleri ile alakalı algı düzeylerinin yüksek seviyede olduğu rapor edilmiştir.
Yetim, 2015	YL	Eğitim örgütlerinde müdür olarak görev yapan bireylerin dağıtımçı liderlik stilleri ile aynı örgüte öğretmen olarak görev yapan bireylerin örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonunda öğretmenlerin yöneticilerde görmüş oldukları “dağıtımçı liderlik” davranışlarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu, yönetici yardımcılarının dağıtımçı liderlik davranışlarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, liderlik ekibinin dağıtımçı liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, yöneticilerin, yönetici yardımcı olanların ve liderlik ekibinin sergilediği dağıtımçı liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin görüşlerinin görev durumu ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, ancak meslekteki kıdem düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.
Yuvaç, 2018	YL	Okul müdürlerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığa etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda müdürlerin gösterdiği liderlik tarzlarının öğretmenlerin “devam bağlılıkları” üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu, müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin normatif bağlılıkları üzerinde negatif yönde anlamlı şekilde etkilediği, müdürlerin göstermiş olduğu serbestlik tanıyan liderlik seviyeleri arttıkça öğretmenlerin duygusal bağlılıkları seviyelerinin düşük düzeyde olduğu rapor edilmiştir.

SONUÇ

Araştırmamızın bu bölümünde, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini lisansüstü tez çalışmaları üzerinden değerlendirdik. Elde ettiğimiz bulguları detaylı bir şekilde inceledik ve çeşitli sonuçlara ulaştık. Daha sonra, bu sonuçları literatürdeki daha önce yapılmış çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırdık.

Örgütsel bağlılık, bir eğitim örgütü olarak okulların etkililiğini belirleyen en önemli değişkenlerden biridir. Akademik çevreler, bu konuda genellikle hemfikirlerdir. Yapılan tez çalışmaları da okul müdürlerinin liderlik vasıflarının, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını etkileyen temel etmenlerden biri olduğunu ortaya koymuştur. Terzi ve Kurt (2005, s. 1) tarafından yapılan bir çalışmada, okul müdürlerinin liderlik davranışlarının, öğretmenler üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olduğu belirtilmiştir. Bu davranışların, öğretmenlerin moraline, güdülenmesine, örgüt iklimine, örgütsel bağlılığa, verime ve performanslarına etki ettiği görülmüştür. Ayrıca Ilgar (2005, s. 65), aynı şartlara sahip iki okul arasında öğretmen performansında fark varsa, bu farkın büyük ihtimalle o okulu yöneten kişinin gerekli liderlik özelliklerine sahip olmasından kaynaklandığını belirtmiştir. Bu bulgular, okul müdürlerinin liderlik davranışlarının öğretmen performansı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin liderlik vasıflarına ve bu vasıfların geliştirilmesine önem verilmesi, okulların genel etkililiği açısından oldukça önemlidir. Bu konuda yapılacak daha detaylı çalışmaların, eğitimde kalite ve verimliliği artırma konusunda önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin yüksek performans göstermesi, okul müdürlerinin geleneksel yöneticilik rollerinin ötesine geçerek, süregelen düzeni korumanın ötesinde bir rol üstlenmelerini gerektirmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı, eğitim örgütlerinin temel taşı olan okulların kuruluş amaçlarını gerçekleştirebilmesi için kritik bir

öneme sahiptir. Okul müdürlerinin liderlik özelliklerine sahip olmaları durumunda, öğretmen performansının artacağı ve eğitimin kalitesinin istenilen seviyeye ulaşacağı söylenebilir. Bu nedenle, okul müdürlerinin sadece düzeni korumakla kalmayıp, aynı zamanda liderlik becerilerini kullanarak öğretmenlerin yüksek performans elde etmelerine yardımcı olmaları gerekmektedir.

Yapılan araştırmada incelenen lisansüstü tezlerin sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle dönüşümsel ve geleneksel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği görülmüş, ancak serbest bırakıcı liderlik ve liderlik kazanımları özelliklerinin ise bu doyumunu negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Sönmezer (2007) tarafından yapılan çalışmada da yöneticiler ile öğretmenler arasındaki olumlu ilişkilerin öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Uğurlu'nun (2009) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu ve işe bağlılık ile yöneticilerin liderlik davranışları arasında önemli bir ilişki olduğu ortaya konmuş ve adaletli, etik bir yönetim anlayışının pozitif yönde iş doyumunu artırdığı belirtilmiştir. Benzer şekilde, Crawford ve diğerleri (2000) de etik liderlerin güvenilir olduğunu ve öğretmenlerin daha fazla sorumluluk almada teşvik edici olduğunu vurgulayarak, bu durumun içsel motivasyon ve iş doyumunu açısından olumlu etkiler yarattığını ifade etmişlerdir. Akdoğan'ın (2002) çalışması da dönüşümsel liderlik özelliklerinin iş doyumunu açısından olumlu etki yarattığını desteklemekte ve bu konuda benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Tengilimoğlu'nun (2005) belirttiği gibi, yönlendiren bir liderlik anlayışının çalışanların kendi kendilerinin lideri olmaya teşvik etmesinin iş doyumunu ve motivasyonu artırdığı da literatürde yer almaktadır. Aynı şekilde, Çelik (2003) de yöneticinin öğretmeni mükemmel bir beyin olarak görmesi gerektiğini ve birlikte hareket edebilen bir takım yaratma kaygısı olan yönetici anlayışının iş doyumunu ve motivasyonu artırdığını vurgulamıştır. Balcı ve diğerleri (2002) ise çağdaş, ileri görüşlü, demokratik yöneticilik anlayışının iş doyumunu etkilediğini ve pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Bu bulgular, yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, etik, adaletli, yönlendiren ve demokratik liderlik anlayışının öğretmenlerin iş doyumunu artırıcı etkileri olduğu söylenebilir.

Son yapılan araştırma, lisansüstü tezlerde incelenen veriler doğrultusunda okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Yapılan analizler sonucunda, yönetsel liderlik ve dönüştürücü liderlik ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular, daha önceki çalışmalarla da uyumlu bir şekilde değerlendirilmiştir. Örneğin, Buluç (2009) dönüştürücü liderlik tutumları ile örgüte olan bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu vurgulamıştır. Benzer şekilde, Yavuz'un (2009) çalışmasında da işgörenlerin örgütsel bağlılığının dönüştürücü liderlik stili sergilendiğinde yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı (2012) tarafından yürütülen araştırmada da dönüştürücü liderlik davranışının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını güçlü bir biçimde olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik tezlerde yapılan incelemeler, öğretmenlerin okul yöneticilerini büyük ölçüde dönüşümcü lider olarak algıladığını ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin okul yöneticilerini dönüşümcü lider olarak gördükleri, sürdürümcü liderlik algısında tereddüt ettikleri ve serbest bırakıcı lider algısının zayıf olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Yalçın ve Akan (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, okul müdürlerinin sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik davranışları yerine dönüşümcü liderlik tarzına sahip olanları tercih ettiği bulunmuştur. Akan ve Yalçın (2015) ise okul yöneticilerinin genellikle dönüşümcü liderlik davranışı sergilediğini tespit etmişlerdir. Gülşen (2014) tarafından yapılan bir araştırmada da öğretmenlerin yöneticilerini dönüşümcü lider olarak algıladıkları

belirlenmiştir. Yalçın (2014) ise okul yöneticilerinin genellikle dönüşümcü liderlik davranışı sergilediğini bulmuştur. Bu bulgular, okul yöneticilerinin genellikle dönüşümcü liderlik tarzını benimsediklerini göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, E. (2002). *Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*, [İstanbul: Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi].
- Akgül, D. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Akdeniz, P. A. (2022). *Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile uygulamalı dersler öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi (Kadıköy örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Akyol-Kılıç, M. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları liderlik stilleri ile kendi iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul-Manila örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Akyürek, M. İ. (2016). *İlkokul müdürlerinin dağıtılmış liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Arkcı, M. (2014). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi: Gölbaşı ilçesi örneği*. [Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Aslan, Ş. (2013). *Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları (Sağlık Yönetimi Bakış Açısıyla)*, Eğitim Kitabevi.
- Aslan, Ü. (2013). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Aslan, N. (2021). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Aydınoğlu, N. (2020). *Yöneticilerin otantik ve paternalist liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyon, iş tatmini ve örgüt bağlılığına etkilerinin incelenmesi (Ankara özel okullar örneği)*. [Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Ayduğ, D. (2014). *İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Azimli, G. (2021). *Lise yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. [Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi].
- Barutcu, M. ve Ağca, A. (2012). Kamu kuruluşlarında muhasebe çalışanlarının iş tatminine etki eden faktörler: Kumluca örneği. *DPUISS*, 32(1), 217-232.

- Belli, E. (2014). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin mobbing düzeylerinin araştırılması ve örgütsel bağlılık yönünden değerlendirilmesi*. [Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü].
- Buluç, B. Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2009, Cilt 15, Sayı 57, 5-34.
- Bulut, Y. B. ve Uygun, S. (2010). Etkin bir yönetim için vizyoner liderliğin önemi: Hatay'daki kamu kurumları üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 29-47.
- Canbaz, F. (2019). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Bolu-Merkez ortaöğretim örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Cansüngü, O. (2016). *İlk ve ortaokul müdürlerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Cengiz, F. (2015). *Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Curtis, C. R., Upchurch, R. S. ve Severt, D. E. (2009). Employee motivation and organizational commitment: A comparison of tipped and nontipped restaurant employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 10(3), 253-269.
- Çelik, H. (2003). *Fen bilgisi ve fizik-kimya-biyoloji öğretmenlerinin iş doyumunu*, [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi].
- Çelik, M. (2011). *Yetenek yönetimi yaklaşımı*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü].
- Çelik, M. (2021). *Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarının yönetim tarzlarına ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi*. [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Çepni, S. (2007). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş (3.Baskı)*. Üçyol Kültür Merkezi Yayınları.
- Çetin, N. (2008). Kuramsal liderlik çözümlerinin ışığında, okul müdürlüğü ve eğitilebilir durumsal liderlik özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(23), 74-84.
- Çetin, Ş., Korkmaz M. ve Çakmakçı, C. Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik ile Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, cilt: 18, sayı: 1, s. 736, 2012.
- Çınarcı, P. (2015). *Okul müdürlerinin liderlik uygulamalarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Çoban, O. (2019). *Okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiler*. [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Demir, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumunu üzerine etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Demir, R. (2022). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].

- Demir-Balcı, T. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerin liderlik stili ile okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi – İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Demirçelik, E. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. [Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Düru, M. Ş. (2015). *Okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeylerinin öğretmenlerin iş tatmini üzerindeki etkisi: bir alan araştırması*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Ekmen, F. (2020). *Okul yöneticilerinin paternalist (babacan) liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki (Batman ili örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Erdoğan, H. (2017). *Ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Ergun Özler, N. D. (2013). *Liderlik. Yönetim ve Organizasyon* (Ed. Özalp, İ.) Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Eroğluer, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.
- Ertuğrul, S. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Gedikoğlu, T. (2015). *Liderlik ve Okul Yönetimi*, Anı Yayıncılık.
- Genç-Yücel, B. (2019). *Okul öncesi yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi – İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi].
- Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Gündoğdu, G. (2018). *Liderlik tarzlarının özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ve motivasyonları üzerindeki etkileri: görgül bir araştırma*. [Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Gürses, E. M. (2023). *Öğretmenlerin görüşlerine göre kadın yöneticilerin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- Ilgar, L. (2005). *Eğitim yönetimi okul yönetimi sınıf yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- İyiol, H. (2019). Öğretmenlerin iş doyumları ile okul yöneticileri için algıladıkları etik liderlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. [Yüksek Lisans Tezi. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Kaplan, A. (2015). *Bağımsız anaokulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişki Diyarbakır ili örneği*. [Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].

- Karapostal, İ. O. (2014). *Okul müdürlerinin liderlik biçimleri ile lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık davranışlarının incelenmesi (İzmir Aliğa ilçesi örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kaya, B. (2021). *Öğretmenlerin okul yönetimi hakkında sahip olduğu algılanan etik liderlik düzeyi, örgütsel sinizm düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kerim, Z. (2021). *Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Aktüel Yayınları.
- Kete, D. (2015). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel adalet alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kılıç, M. E. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlikleri ile öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algulamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algulamaları arasındaki ilişki: Mersin ili Tarsus ilçesi örneği*. [Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kılınçarslan, S. (2013). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İzmir ili Karabağlar ilçesi örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kırpık-Canpolat, A. N. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kırsoy, İ. (2015). *Okul müdürlerinin öğrenen liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi – Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Koçak, O. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. [Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Odabaşoğlu, A. (2020). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Orhan, K. (1997). *İşdoyumunu ve değerler*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Özdemir, F. (2015). *Liderlik tarzlarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: eğitim sektöründe bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Özdevecioğlu, M. (2013). *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M., Bulut, A., Tekçe, E., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M. ve Doğan, Y. (2003). *Kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi altındaki personelin motivasyon, stres ve iş tatmini farklılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma*. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 125-138.

- Özkan, A. (2021). *Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yöneticilerinin hizmetkar liderlik düzeyleri ve özerklik davranışları ile ilişkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Saçcan, A. (2013). *Özel dersanelerde görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşim ile ilgili bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Sağır, M. ve Memişoğlu, S. P. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretimsel liderlik rollerine ilişkin öğretmen ve yönetici algıları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Sarı, T. (2021). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Sarıkaya, N. (2016). *Ortaöğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Selbi, A. (2019). *Okul müdürlerinin kullandıkları liderlik stilleri ve örgütsel adalet davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşmalarını yordama derecesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Sönmezer, M.G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. [Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Şahin, B. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışları ile okul müdürlerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Şahin, A., Taşpınar, Y., Eryeşil, K. ve Örselli, E. (2015). Kamu yönetiminde liderlik: Yönetici ve çalışanların liderlik algısı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 18(2), 73-96.
- Şenay, T. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları öğretimsel liderlik davranışı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Şimşek-Erdoğan, H. (2018). *Öğretmenlere göre ortaokul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve Kültürler*, Pegem Akademi.
- Tanrıkulu, A. (2020). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ruhsal liderlik ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü].
- Taşkesenlioğlu, S. (2019). *Kadın okul yöneticilerinin lider davranış düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi – İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4), 1-22.

- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(24), 23-45.
- Terzi, A. R.ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:166.
- Tüzün, B. A. (2013). *İş tatmininin örgüte bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin perakende sektöründe bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi*. [Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya].
- Ünverdi, D. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Yalçın, S., & Akan, D. (2016). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59).
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Yanık, F. (2018). *Özel eğitim öğretmenlerinin yöneticilerine yönelik algıladıkları etkili liderlik özellikleri ve okula bağlılık düzeylerinin iş motivasyonlarıyla ilişkisinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Yavuz, E. (2009). *Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi*. [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara].
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yetim, Z. (2015). *İlköğretim kurumlarında dağıtımcı liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Seydikemer örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Yıldırım, A. ve şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (11. Baskı)*. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, K. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul yöneticilerinin liderlik davranışları ve öğrenci kontrol ideolojilerine ilişkin görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 32(146), 12-23.
- Yılmaz, T. (2014). *Özel okullardaki ilkokul müdürlerinin liderlik biçimi ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Yoldaş, O. (2022). *Ortaöğretim okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki (Yozgat ili örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Yuvañç, O. (2018). *Eğitim kurumları yöneticilerinin liderlik vasıflarının öğretmenlerde örgütsel bağlılığa etkileri*. [Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Yücel, İ. (2012). İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi-sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-20.