



Sedat Biroğul

<https://orcid.org/0009-0004-0371-7522>

Principal, Şükrü Ayna Mesleki ve Teknik Anadolu High School, Turkey, sedat.birogul@gmail.com

Halil Keçeci

<https://orcid.org/0009-0008-9599-6459>

Teacher, Şehit Fethi Murat Primary School, Turkey, halilkececi23@gmail.com

Şükrü Coşkun

<https://orcid.org/0009-0000-6670-1326>

officer, İl Milli Eğitim, Turkey, coskun.21@hotmail.com

Onur Tuna Barç

<https://orcid.org/0009-0006-4820-2500>

Teacher, Gürbüz İmam Hatip secondary School, Turkey, onurtunabarc@gmail.com

Zülküf Söker

<https://orcid.org/0009-0008-5566-8469>

Principal, Necati Ceylan High School, Turkey, bires187@gmail.com

Buket Bahçeci

<https://orcid.org/0009-0004-9575-1639>

Teacher, Raif Türk Primary School, Turkey, elifsuenes2121@gmail.com

Ramazan Öner Tekin

<https://orcid.org/0009-0008-9802-3070>

Teacher, Alatosun Primary School, Turkey, botan213321@gmail.com

Atıf Künyesi | Citation Info

Biroğul, S., Keçeci, H., Coşkun, Ş., Barç, O. T., Söker, Z., Bahçeci, B., Tekin, R. Ö. (2024). Okul Müdürlerin Dönüşümsel Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 11 (3), 1585-1595.

Okul Müdürlerin Dönüşümsel Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerindeki Etkileri

Öz

Kurumların ayakta kalıp rekabet üstünlüğünü koruması için günümüzde liderliğin oldukça önemli bir yeri vardır. Dönüştürücü liderlik; yeniliklere, değişimlere, reformlara ve geleceğe yönelik işlev üstlenmektedir. Bilhassa okullarda dönüştürücü liderlik önem arz etmektedir. Bu araştırma



çalışmasında okul müdürlerinin dönüşümsel liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu üstündeki etkileri irdelenmiştir. Araştırma çalışmasının evreni 2023-2024 eğitim öğretim döneminde Diyarbakır'ın merkez ilçelerinde görev yapan 13781 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini, evrenden tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 250 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmada "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği" ile "İş Tatmin Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Araştırmanın veri analizlerinde; standart sapma, aritmetik ortalama, yüzde değerleri, frekans, ANOVA ve t-testi hesaplanmıştır. Aynı zamanda iş doyumunu algı düzeyleriyle dönüşümcü liderlik davranışları arasındaki bağı saptamak için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılmış olan analizler neticesinde; okul müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışlarıyla iş tatmin tutumlarının yaş, kadro ve cinsiyet değişkenleri üzerinde anlamlı seviyede farklılık oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışlarıyla iş tatmini arasında "0,05" düzeyinde pozitif yönlü (0,578) güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Müdür, Eğitim, Öğretmen, Okul, Liderlik, İş ve doyum

The Effects of Transformational Leadership Behaviours of School Principals on Teachers' Job Satisfaction

Abstract

Today, leadership has a very important place for organisations to survive and maintain their competitive advantage. Transformational leadership functions towards innovations, changes, reforms and the future. Transformational leadership is especially important in schools. In this research study, the effects of transformational leadership behaviours of school principals on teachers' job satisfaction were examined. The population of the research study consists of 13781 teachers working in the central districts of Diyarbakır in the 2023-2024 academic year. The sample of the study consists of 250 teachers selected by random sampling from the population. In this study, 'Transformational Leadership Scale' and 'Job Satisfaction Scale' were used. In the data analyses of the study; standard deviation, arithmetic mean, percentage values, frequency, ANOVA and t-test were calculated. At the same time, correlation analysis was used to determine the link between job satisfaction perception levels and transformational leadership behaviours. As a result of the analyses, it was observed that transformational leadership behaviours and job satisfaction attitudes of school principals did not significantly differ on age, cadre and gender variables. In addition, there is a strong positive relationship (0,578) between principals' transformational leadership behaviours and job satisfaction at "0,05" level.

Keywords: Principal, Education, Teacher, School, Leadership, Job and Satisfaction

Giriş

Bir ülkenin gelişmesindeki en önemli etken eğitimidir. Bundan ötürü okul içerisindeki sosyal ilişkilere oldukça dikkat edilmesi gereklidir. Okul müdürleri, bu ortamların hem lideri hem de yöneticisi konumunda bulunmaktadır. Yönetici olarak vazifesini sürdüren

müdürlerin liderlik özelliklerini taşımaları, eğitimin nihai ve kutsal gayesi kabul edilen eğitimli birey yetiştirmenin en ideal biçimde yapılmasına yardımcı olacaktır. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlikleri sayesinde eğitim öğretim süreci içerisinde okul paydaşlarının rollerini başarılı bir şekilde üstlenmeleri mümkün olacaktır. Eğitim yapılanmasında öğretmenlerin yeri oldukça önemlidir. Okuldaki öğretmenin çalışma ortamında kendisini ifade etmesi, öğrenciler için yararlı olabilecek herhangi bir konuda görüş bildirmesi, eğitim ortamının gelişmesine katkı sağlayıp eğitimi fonksiyonel biçimde düzenleyebilmesi için dönüşümcü bir lidere gereksinim duyulur. Öğretmenlerle ortak hedefler doğrultusunda çalışan okul müdürleri, öğretmenlerin eğitim öğretim ortamına etkin katılımı için dönüşümcülük ilkesini benimseyip liderliğini bu doğrultuda devam ettirmelidir (Karayel, 2024). Okul müdürünün dönüşümcü liderlik davranışlar sergilemesi okulun hedefleri doğrultusunda ilerlemesine ve bilhassa öğretmenlerin mesleki tatmin kazanmasına katkı verir (Bursaliođlu, 2010). Eğitim örgütlerinde örgütsel değişimlerin engellenmesinde veya desteklenmesinde dönüşümcü liderliğin önemli rolü olduğu için okulların geliştirilme süreçlerinde en önemli liderlik türlerinden bir tanesi olmuştur (Bass ve Avolio, 2006). Dönüşümcü liderlik davranışı, bireysel gelişim için destek ve açık rehberlik sağlayan, okul müdürlerinin öğretmenler arasında okula ilişkin bağlılık tatminini teşvik eden, örgütsel değişimleri basitleştiren davranış ve eylemleri içerir. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları, okulun amaçlarına ulaşabilmesi için öğretmenlerin iş tatminlerinin geliştirmesine odaklanan bir liderlik şekli olduğu ifade edilebilir (Cemalođlu, Sezgin ve Kılınç, 2012). Literatürdeki pek çok çalışma, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları sergilemesinin öğretmenlerin örgüte yönelik iş doyum düzeyi üzerinde anlamlı ve önemli yönde etkisi olduğunu göstermiştir (Buluç, 2009). Dönüşümcü liderler, öğretmenleri motive edip destekleyerek performanslarının artmasını sağlayabilir. Bu durum öğrencinin başarısının yükselmesine ve memnuniyetine katkı verebilir.

Kişinin güçlendirilmesi iş doyumunu üzerinde etkisi olan önemli unsurlardan bir diğeridir. Kişilerin güçlendirilmesiyle beraber örgütsel bağlılık, iş performansı ve iş tatmini seviyeleri artabilmektedir (Çetiner, 2008). Dönüşümcü liderlik, öğretmenlerin iş tatminini sağlamanın yanında performansını ve motivasyonunu yükselten böylelikle eğitim kalitesini ve öğrenci başarı seviyesini de arttıran bir liderlik biçimi olarak kabul edilir. Ayrıca okul müdürlerinin sergilemiş olduğu dönüşümcü liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin iş tatmin seviyeleri arasındaki bağın tam olarak nasıl işlediği ve bu süreçte hangi unsurların rol aldığı henüz yeterince ele alınmamıştır. Dönüşümcü liderlikte birtakım süreçlerin etkili olabileceğinden hareketle bu araştırma çalışmasında okul müdürlerinin dönüşümcü liderlikle öğretmenlerin iş

doyum arasındaki ilişki rolü incelenmiştir. Günümüz koşullarında önemli olan dönüşümcü liderlik tarzını birtakım parametrelere göre incelemenin alanyazına ışık tutacağı tahmin edilmektedir. Araştırma çalışmasında; okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri inceleme konusu olmuştur.

1. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik, toplumsal bağların ve bireylerin değişimine sebebiyet veren bir liderlik yaklaşımı biçiminde ifade edilmektedir. Özgün şekilde beliren dönüşümcü liderlik, morali ve motivasyonu yükseltir. Örgütün kolektif kimliğine ve misyonuna benlik ve kimlik kazandırır; takipçileri için bir rol model olup onlara ilham verir. James MacGregor Burns (1978) İlk başta tanımlayıcı araştırma çalışmasında dönüştürücü liderlik kavramını tanıtmıştır (Çetiner, 2008). Dönüştürücü lider kişiler, amaçlar ışığında çalışmanın ahlaki birer örneği olmaları manasında idealleştirilirler. Örgütün, organizasyonu ya da topluluğun faydası için gayret gösterirler (Eren, 2012). Buradan hareketle dönüşümcü liderliğin, kuruluşların gelecek dönemlerdeki başarısını büyütüp şekillendirmesine katkı verecek değişim ve yenilik oluşturmaları için çalışan kişileri teşvik ederek motivasyonlarını artıran bir liderlik tarzı olduğu söylenebilir. Bir eğitim kurumunda kuvvetli bir kurum kültürünün olması, bağımsızlık duygusu ve çalışan sahipliğiyle yönetici seviyesinde bir örnek teşkil edilmesine bağlıdır.

Dönüşümsel lider bireyler, mikro yönetime gereksinim duymayarak iş güçlerine ilham verip onları motive ederler; atanılan işlerde karar verme yetkisini alabilmek için eğitilmiş çalışan kişilere güvenirlere. Eğitim ve mentörlük yoluyla liderlik yolundaki çalışanlar da dönüşümcü liderler olmaya hazırlanırlar (Çelik, 2003). Dönüşüm terimi İngilizce de “transformasyon” şeklinde açıklanıp bazı kaynaklarda “dönüştürücü” ,“değişimci” gibi terimlerle ifade edilmiş, zaman zaman karizmatik liderlikle beraber açıklanmıştır (Aydın, 2005). Dönüşümcü liderlik 1973 yılında James V. Downton ile başlayıp 1978 yılında James Burns tarafından kapsamı geniş hale getirilmiştir. 1985 senesinde araştırmacı Bernard M. Bass, dönüşümcü liderliğin başarısını tespit etmenin yöntemlerini içerecek biçimde kavramı daha da genişletmiştir. Bu model, liderleri güçlü ve otantik olmaya yönlendirir. Bass modeli 70'li yıllardan gelse de, günümüzde hala uygulamada olan etkili bir liderlik şeklidir. Kendine özgün bu liderlik şekli asla değişmez, yalnızca kullanılmış olduğu ortamlar değişim göstermektedir. Farklı endüstrilerde uygulanma imkanı olmasına karşın bilhassa hızlı teknoloji için oldukça önemlidir (Çelik, 2003). Bu bağlamda dönüşümcü liderlikteki dört bileşen (Keçecioglu, 1998, s.54), şöyle sıralanmıştır:

Karizma: Misyon ve vizyon sahibi olma, saygınlık kazandırma,

Canlandırma: Beklentileri karşılama dinamik olma,

Düşünsel uyarım: Yeni düşüncelere açık olup teşvik etme

Bireyselliğe dayanma: Kurum çalışanlarına belirli sorumluluklar yükleme,

Örgütleri içerisinde dönüşümü en önemli yönetsel süreç olarak görmeleri dönüşümcü liderlerin en belirgin özelliklerinden bir tanesidir. Liderlerin tamamı dönüşüm içerisinde olabilir, fakat dönüşümsel lider bireylerin birinci öncelikleri örgütsel dönüşümdür. Dönüşümcü lider, takipçilerine rol model olarak onları devrimsel değişiklikler hususunda cesaretlendirir (Subaş, 2017, 29-30).

2. İş Doyumu

İş doyumunu, 1900'lü yılların başında ortaya atılarak II. Dünya Savaşı sonrasında önem kazanıp günümüz dünyasında hala güncelliğini sürdüren bir kavramdır. Yalnızca ürün merkezli örgütlerde ve iş görenleri birer makine gibi kabul eden anlayıştan sıyrılıp iş görenleri birer birey oldukları bağlılık ve verim gibi önemli kavramlarının olduğunun fark edilmesiyle araştırma çalışmalarına konu olmuştur. İş doyumuyla alakalı ilk çalışma, 1930'lu yıllarda Hawthorne araştırmalarını yapan Elton Mayo tarafından iş sürecindeki verimliliği yükseltmek amacıyla gerçekleştirilmiştir (Akdoğan, 2002). İş doyumuyla alakalı başlayan bu süreç, değişen toplum kültürü ve yapısını da kapsayarak araştırma çalışmaları için önem kazanmıştır. İş doyumunu tek başına açıklamaktansa kişinin çalışmış olduğu örgütler içerisinde çalışma şartlarıyla birlikte açıklanması sağlanmıştır. Teknoloji çağından bilgi çağına geçilmesiyle birlikte iş görenin işten almış olduğu iş tatmininin şartları da değişim göstererek güncellenmektedir. Yaşamış olduğumuz bilgi çağında, iş yaşamı kişilerin ruh ve beden sağlığına direkt etki etmektedir. Çağdaş bilimin en önemli ilkelerinden bir tanesi de kişilerin çalışma yaşamlarına ve fiziki durumlarına etki eden unsurlar olmuştur. İçerisinde bulunmuş olduğumuz yoğun iş yaşamında bireyler vakitlerinin çoğu örgütlerde geçirirler. Dolayısıyla, çalışan bireyler için iş kavramının psikolojik açısına ve sosyal yanına değinmeden yalnızca maddi kaynak biçiminde düşünmek tam bir değerlendirme olmaz. Çünkü bireyin yaşamının büyük bir bölümünü iş ortamında iyi zaman geçirmesi, seveerek işini yapması, kendini geliştirmesi sosyal yanını tamamlaması iş doyumunu bakımından oldukça önem teşkil eder (Yeğin, 2009).

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ve her iki değişkenin sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlayan ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiyel tarama

modeli mevcut durumu gerçekte olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. İncelenen kişi veya olay gerçekte olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırma çalışmasının evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında Diyarbakır'ın merkez ilçelerinde görevli 13781 öğretmen oluşturmakta olup; yine çalışmanın örneklemini, evrenden tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenmiş olan 250 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 1.Katılımcıların Kişisel özellikleri

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	146	54,4
Erkek	104	45,6
Eğitim Düzeyi		
Lisans	176	70,4
Lisansüstü	74	29,6
Kıdem Düzeyi		
1-9	131	52,4
10-19	71	28,4
19 ve üstü	48	19,2

Tablo 1’de katılımcıların demografik özellikleri mevcuttur. Araştırma çalışmasına katılan kişilerin %54,4’ü erkek bireylerdir. Bunun yanı sıra katılımcı öğretmenlerin %70,4’ü lisans eğitim düzeyindedir. Bu husus ülkemizde yapılmış olan lisansüstü çalışmalarda beklenen bir durumdur. Son olarak da katılımcıların %52,4’ünün 1-9 kıdeme sahip oldukları anlaşılmaktadır.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma çalışmasının verileri SPSS- 22.0 programına aktarıldıktan sonra verilerin normalliğine dair analiz gerçekleştirilmiştir. Verilere bakıldığında normal dağılım gösterdikleri izlenmiştir. Çalışma verilerinin analizinde standart sapma, aritmetik ortalama, yüzde değerleri, frekans, ANOVA ve t-testi hesaplanmıştır. Öte yandan korelasyon analizi kullanılmıştır. (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

3. Bulgular

Bulgular bölümünde araştırmanın analizlerine dair bilgiler verilmiştir.

Tablo 2. Okul yöneticilerinin Dönüşümcü liderlik Davranışları ile İş Doyumunun Cinsiyet Değişkenleri Bağımsız T-Testi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	Kadın	146	3,10	,78	0,784	875	,125*
	Erkek	104	3,05	,59			
İş Doyum Ölçeği	Kadın	146	2,89	,85	,487	369	,89
	Erkek	104	2,95	,69			

*p<.05

Tablo 2’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunun öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark oluşmamıştır. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği: [t(875)=.784, p< .05]. İş Doyum Ölçeği: [t(367)=.487, p< .05]. Araştırmanın alt probleminde müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş ve sonuçlar aşağıda tablo da verilmiştir.

Tablo 3. Müdürlerin Dönüşümcü liderlik Davranışları ile İş Doyumunun Eğitim Durum Değişkenlerinin Bağımsız T-Testi

Boyut	Kadro Durumu	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	Lisans	176	3,01	,77	1,296	410	,95
	Yüksek Lisans	74	2,89	,60			
Yaşam Doyum Ölçeği	Lisans	176	3,05	,61	1,897	274	,199*
	Yüksek Lisans	74	3,11	,79			

Tablo 3’te görüldüğü üzere okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile iş doyumunun öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği görülmüştür. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği: [t(1,296)=.410, p< .05]. İş Doyum Ölçeği: [t(1,897)=.274, p< .05]. Araştırmanın alt probleminde yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının kıdem düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği de ilgili bilgiler aşağıda tablo yer almaktadır.

Tablo 4. Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile İş Doyumunun Kıdem Durum Değişkenlerinin Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	\bar{X}	ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort. F	p	Anlamlı fark
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	1-9	131	3,02	,96	Gruplar arası	,897	274	,212	1,847	,110 ---
	10-19	71	2,95	,57	Gruplar içi	,374	365	,362		
	19 ve Üstü	48	2,87	,67	Toplam	,259	597	,245		
İş Doyum Ölçeği	1-9	131	2,98	,74	Gruplar arası	2,369	354	,781	1,396	,95 *B>A *A>C
	10-19	71	3,15	,85	Gruplar içi	1,745	412	,478		
	19 ve Üstü	48	3,13	,68	Toplam	587	687	,639		

Tablo 4 incelendiğinde okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunun, kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği: [F(1,847)=.412, p< .05]. İş Doyum Ölçeği: [F(1,236)=.484, p< .05]. İki ölçek arasında ki ilişki aşağıda tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Dönüşümcü liderlik Davranışları ile İş Doyumunun Arasındaki Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi			
		Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	İş Doyumu Ölçeği
Dönüşümcü Ölçeği	Pearson Correlation	0,05	,574**
	Sig. (2-tailed)	...	,000
	N	250	250
İş doyum ölçeği	Pearson Correlation	,574**	0,05
	Sig. (2-tailed)	,000	

n

250

250

** “Correlation is significant at the” 0.01 level “(2-tailed)”

Tablo 5 incelendiğinde yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmen iş doyum düzeyleri arasında doğrusal ilişki olduğu görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi yöneticilerin dönüşümcü liderlik ve öğretmenlerin iş doyumları arasında 0,05 seviyesinde pozitif yönlü (0,574) kuvvetli bir ilişki vardır.

Sonuç

Bu araştırma, nicel araştırma modellerinden biri olan ilişkisel araştırma modeli esas alınarak yapılmış olup araştırmaya 250 öğretmen katılmıştır. Öğretmen algılarına göre müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışları ve öğretmenlerin iş doyumları ele alınmıştır. Okul liderlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin akademik geçmişi, kıdem türü, cinsiyet gibi çeşitli parametrelere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Birinci alt soruda müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışları ve öğretmenlerin iş tatminlerinin öğretmen cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Benzer şekilde Uygur (2010) çalışmasında da okul müdürlerinin liderlik rollerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu bulgu çalışma sonuçlarımız ile tutarlıdır. Bizim çalışmamızdan farklı olarak Bacak ve Tok (2013) tarafından yapılan araştırmada öğretmen iş tatmininin cinsiyet ve yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Önemli bir farklılığa neden olduğu tespit edilmiştir. Bir başka alt problemde ise okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ve öğretmenlerin iş tatminlerinin öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit edilmiştir. Benzer şekilde Kağan (2010) tarafından kariyer danışmanları arasında yapılan araştırmada öğretmenlerin iş doyumlarında eğitimsel değişkenlere bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Şahin, Aksu ve Fırat'ın (2003) ilköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışlarını araştırdıkları çalışmada, eğitim düzeyi değişkeninin öğretmenlerin iş tatmininde anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Bu çalışmalarla tutarlı olarak müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışları öğretmenlerin iş tatminini de benzer şekilde etkilemektedir. Son değişken olan yönetici kıdeminin statüye göre önemli ölçüde farklılık göstermediği varsayılmıştır . Müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışları ve öğretmenlerin iş doyumlarının kıdem değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur . Müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışları ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Bu durum Yıldırım (2001), Akdoğan (2002) ve

Değirmenci (2006) ' nin bulgularıyla tutarlıdır. Bulgularımıza dayanarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir. Dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin diğer değişkenler üzerinde görüşme ve gözlem gibi nitel yöntemler kullanılarak araştırmalar yapılabilir. Uygulamaya konulacak yeni müfredatın iş tatmini ve dönüşümcü liderlik kavramı üzerinde nasıl bir etki yaratacağı konusunda derinlemesine bir çalışma yapılabilir. Bu çalışmanın farklı il ve ilçelerde yapılması literatüre katkı sağlayacaktır .

Kaynaklar

- Akdoğan, E. (2002). *Öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Aksu, A., & Balci, Y. (2009). Genel Liselerde Örgütsel Bağlılık ve Dönüşümsel Liderlik. *Education Sciences*, 4 (4), 1468-1480.
- Aydın, M. (2005). *Eğitim Yönetimi*. Hatipoğlu Yayıncılık.
- Bass, B. M. & Bass Bernard, M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18 (3), 19-31.
- Bass, B. M. ve Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2. B.). Lawrence Erlbaum.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 57 (57), 5-34.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Pegem Yayıncılık.
- Çetiner, A. (2008). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Burdur ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayıncılık.
- Karayel, O. (2024). *Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Yök Tez.
- Keçecioğlu, T. (1998). *Liderlik ve Liderler*. Kalder Yayınları.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of applied psychology*, 85 (3), 407-416.

- Rubin, RS, Munz, D.C. ve Bommer, WH (2005). İçeriden liderlik: Duygu tanıma ve kişiliğin dönüşümcü liderlik davranışı üzerindeki etkileri. *Yönetim Akademisi dergisi*, 48 (5), 845-858.
- Subaş, A. (2017). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Enneagram Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Taş, A. & Çetiner, A. (2011). Ortaöğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gerçekleştirme durumlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 369-391.
- Walumbwa, F. O., Lawler, J. J., Avolio, B. J., Wang, P., & Shi, K. (2005). Transformational leadership and work-related attitudes: The moderating effects of collective and self-efficacy across cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(3), 2-16.
- Yeğin, M. (2009). *İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma* [Yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi]. Yök Tez.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.