



# Eğitim Yönetiminde Lider Kişilerin Davranış Modellerinin İncelenmesi

**Hacer Yazıcı**

MEB Eğitim Yöneticisi

haceryazicix@gmail.com, ORCID:0009-0003-0770-6727

## Özet

Eğitim kurumlarında yönetsel süreçler bağlamında karşılaşılan yönetim yaklaşımları içerisinde dört tip liderlik yaklaşımının en fazla kullanılanlar oldukları görülmüştür. Bu liderlik yaklaşımları yapısal çerçevesi, insan kaynakları çerçevesi, politik çerçeve ve sembolik çerçevedir. Bolman ve Deal tarafından ortaya atılan bu liderlik yaklaşımları temelde politik, yapısal, sembolik ve insan kaynağı çerçeveleri olarak açıklanmıştır. Yapısal çerçeveye göre yapılacak olan işlerin iyi tanımlanması ve ilişkiler neticesinde ortaya çıkabilecek problemlerin en aza indirilmesi amaçlanmaktadır. Personelin performansını en üst seviyeye ulaştırmak hedeflenmektedir. Örgütün amaç ve hedefleri açık haldedir. Yöneticiler yanlış davranmazlar. Yöneticiler her zaman değişime açıktırlar. Çalışanlarla aralarında emir-komuta zinciri bulunmamaktadır. Yönetici ve çalışanlar sorumluluklarının bilincindedirler İnsan kaynakları çerçevesine göre örgütler ve insanlar birbirlerine ihtiyaç duymaktadırlar. İnsan kaynakları yaklaşımında insan ve örgüt arasında ki ilişki konu alınır. Örgütler ihtiyaçları için insanlara, insanlarsa örgütlerin onlara vereceği para, kariyer ve güvence için örgüte ihtiyaç duyarlar. Bu karşılıklı alışveriş her zaman sağlıklı yürümez. Örgüt ve insan arasındaki ilişki uyumsuzluk yaşadığında bir taraf zarar görmeye başlar. Politik çerçeveye göre kurumlar için politik çıkarlar vardır. Bu çıkarlar örgütler için zararlı olabileceği gibi yararlıda olabilir. Yöneticinin izlediği politika kurumun amaç ve hedeflerini belirler. Lider yapacağı bir işe başlarken, iş birliğinden oluşabilecek potansiyel kazanımlara, kısa-uzak dönem hedeflere ve yapılacak işin kurumun değerlerine uyup uymadığına karar verir. Lider ne istediğini grubuna açıklamalı ve sonucunda ne olabileceğini kestirebilmelidir. Sembolik çerçeveye göre lider ve çalışan temelde aynı hedefe odaklanır. İş

## *Eğitim Yönetiminde Lider Kişilerin Davranış Modellerinin İncelenmesi*

ortamında lider, çatışmayla nasıl başa çıkılacağını bilmesi gerektiğini düşünür. Liderin işi kurumun ortaklarını tanımak, o kurumların yöneticileriyle ilişkiler kurmak, mümkün olduğunca çatışmadan kaçınmak ve kurumunu en verimli bir şekilde nasıl yöneteceğini bilmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Yönetimi, Yönetici, Lider, Davranış Modelleri

### **Investigation of Behavioral Models of Leading People in Educational Administration**

#### **Abstract**

It has been seen that among the management approaches encountered in the context of managerial processes in educational institutions, four types of leadership approaches are the most widely used. These are the structural framework of leadership approaches, the human resources framework, the political framework and the symbolic framework. These leadership approaches put forward by Bolman and Deal are basically explained as political, structuralist, symbolic and human resource frameworks. It is aimed to define the works to be done according to the structural framework well and to minimize the problems that may arise as a result of relationships. It is aimed to bring the performance of the staff to the highest level. The goals and objectives of the organization are clear. Managers do not act biased. Managers are always open to change. There is no chain of Decrees and commands between them and the employees. Managers and employees are aware of their responsibilities According to the human resources framework, organizations and people need each other. In the human resources approach, the relationship between a person and an organization is taken into account. Dec. Organizations need people for their needs, and people need the organization for the money, career, and security that organizations will give them. This mutual shopping does not always work healthily. When the relationship between an organization and a person experiences Decadence, one side begins to suffer. According to the political framework, there are political interests for institutions. These interests can be harmful for organizations, as well as useful. The policy followed by the manager determines the goals and objectives of the institution. When the leader starts a job, he decides on the potential gains that may arise from cooperation, short-term goals and whether the work to be done complies with the values of the institution. The leader should explain to the group what he wants and should be able to predict what might happen as a result. According to the symbolic framework, the leader and the employee basically focus on the same goal. In the business environment, the leader thinks that he should know how to deal with conflict. The leader's job is to get to know the partners of the institution, establish relationships with the managers of those institutions, avoid conflict as much as possible and know how to manage his institution in the most efficient way.

**Key Words:** Educational Management, Manager, Leader, Behavioral Models

## **Giriş**

Liderlik olgusu, eski çağlardan günümüze kadar tüm toplumların dini veya kültürel yapılarına bakmaksızın ortaya çıkmış bir kavramdır. Uzun yıllar devamlılığını sağlamış ya da sağlamaya devam eden tüm toplumların belirgin bir liderlik yapıları olduğu görülmektedir (Kırgın, Şahin, 2005).

Toplum içinde lider denince insanların zihninde çoğu zaman erkek bireyler canlanmaktadır. Toplum içinde liderliğin ve yöneticiliğin bir erkek mesleği olarak düşünülmesi ve genç bireylerin bu doğrultuda yönlendirmesi ve şekillendirmesi bu araştırmada elde edilen cinsiyet farklılığı durumunu açıklayabilir.

Türk toplumunda erkek bireylerin liderlik özelliklerini geliştirmeleri için daha fazla fırsat ve imkân buldukları söylenebilir. Bu durum erkeklerin liderlik nitelikleri ile ilgili algılarının daha yüksek çıkmasını sağlamış olabilir.

Eğitim kurumları özelinde konuya yaklaştığımda öğretmenlerin eğitim yöneticilerine yönelik liderlik özelliği ile ilgili algılarının motivasyonları üzerindeki etkisinin oldukça önemli olduğu görülmektedir.

Ayrıca öğretmenlerin liderlik özellikleri algısının dışsal motivasyonun anlamlı yordayıcısı olduğunu da gözlemek mümkündür. Heyecanlı olmak; yaşama enerji ve heyecanla yaklaşmayı, canlı ve aktif bir yaşamı ifade etmektedir.

Eğitim kurumlarında liderin problemler ile karşılaştığında alternatif çözüm yolları üretebilmeleri ve sorunun çözümü için gerek duyduğu enerji heyecanlı ve pozitif olmasına bağlı olduğu belirtilmiştir (Kabakçı, 2016).

Eğitim kurumlarında yorgun, küskün ve kırgın hisseden bireylerin verimli ve etkili olmaları mümkün değildir. Verimli olma ve heyecan arasında sıkı bir bağ vardır (Özmantar ve Çetin, 2017).

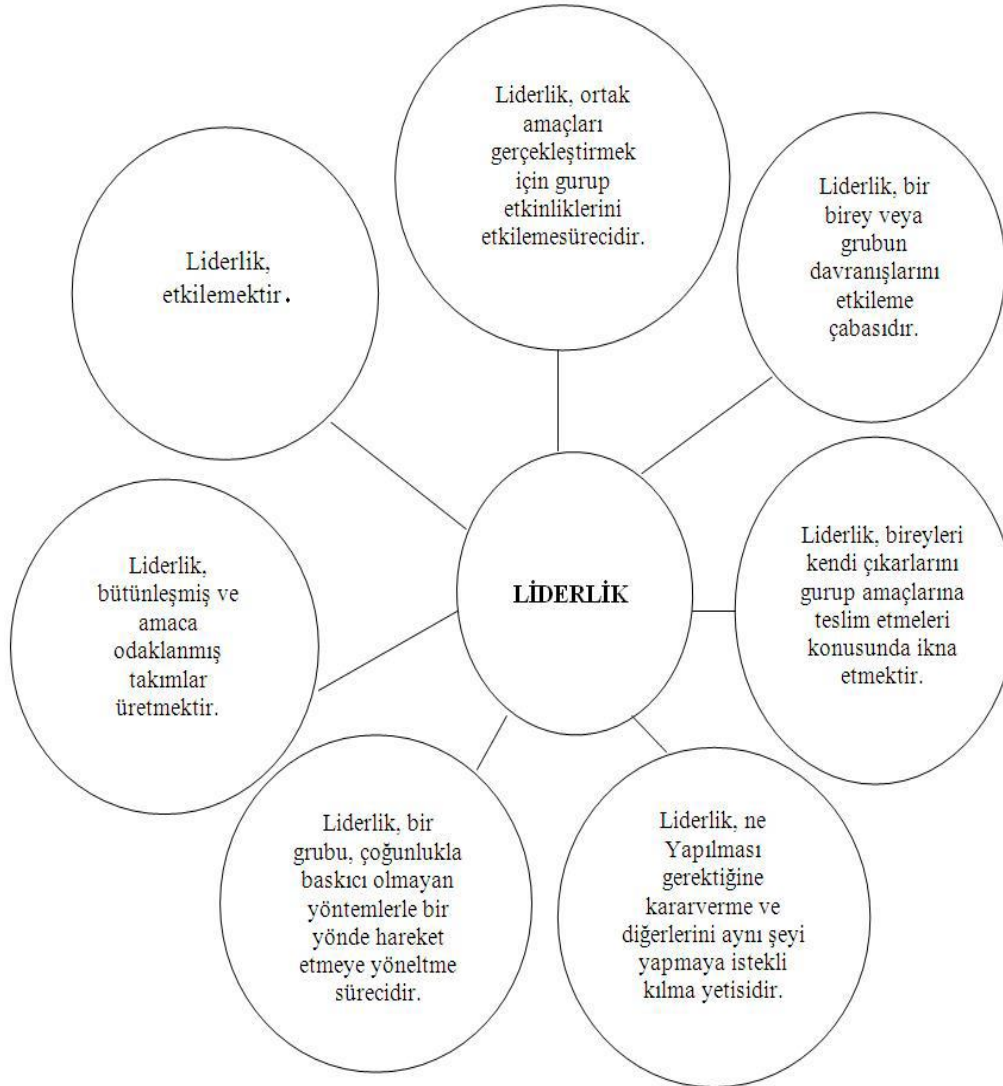
Eğitim kurumlarında pozitif olmak ise pozitif performansı artırmaya teşvik etmek, pozitif performansı artırmanın yollarını aramak ve mutluluk gibi olumlu duyguların ortaya çıkmasını sağlamaktır (Cameron, 2012).

## Eğitim Yönetiminde Lider Kişilerin Davranış Modellerinin İncelenmesi

Bir liderin yeterliklerini net bir şekilde ortaya koyabilmesi için pozitif olabilmesi oldukça önemlidir (Savur, 2013).

Bu açıklamalara göre, liderlik niteliği ile ilgili heyecanlı ve pozitif olma bileşenlerinin bireye katmış olduğu olumlu özellikler sayesinde içsel motivasyonu olumlu yönde etkilemesi beklenen bir durumdur. Ancak bizim araştırmamızda ortaya çıkan sonuç bunun tam tersini göstermektedir. Bu durumun nedenini özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin vicdan duygusunun ağır bastığına, öğrencilerin durumlarına üzüldükleri varsayılarak motivasyonların düşük olduğu düşünülmektedir.

Şekil 1. Bir Kavram Olarak Liderlik (Kaynak: Şimşek, 2007)



## **Eğitim Yönetiminde Lider Kişilerin Davranış Modelleri**

Okul yönetimlerinde karşılaşılan yönetim yaklaşımları içerisinde dört tip liderlik yaklaşımı en fazla kullanılanlar oldukları görülmüştür (Bolman ve Deal, 2003).

Bu liderlik yaklaşımlarını aşağıdaki şekilde sıralayalım:

- 1.Yapısal Çerçevesi
- 2.İnsan Kaynakları Çerçevesi
- 3.Politik Çerçeve
- 4.Sembolik Çerçeve

Bolman ve Deal tarafından ortaya atılan bu liderlik yaklaşımları politik, yapısalcı, sembolik ve insan kaynağı çerçeveleri olarak açıklanmıştır.

### **1.Yapısal Çerçevesi**

Yapısal Çerçeve'ye göre yapılacak olan işlerin iyi tanımlanması ve ilişkiler neticesinde ortaya çıkabilecek problemlerin en aza indirilmesi amaçlanmaktadır. Personelin performansını en üst seviyeye ulaştırmak hedeflenmektedir.

Örgütün amaç ve hedefleri açık haldedir. Yöneticiler yanlı davranmazlar. Yöneticiler her zaman değişime açıktırlar. Çalışanlarla aralarında emir-komuta zinciri bulunmamaktadır. Yönetici ve çalışanlar sorumluluklarının bilincindedirler (Bolman ve Deal, 2003).

## **2.İnsan Kaynakları Çerçevesi**

İnsan Kaynakları Çerçevesi'ne göre örgütler ve insanlar birbirlerine ihtiyaç duymaktadırlar. İnsan kaynakları yaklaşımında insan ve örgüt arasında ki ilişki konu alınır.

Örgütler ihtiyaçları için insanlara, insanlarsa örgütlerin onlara vereceği para, kariyer ve güvence için örgüte ihtiyaç duyarlar. Bu karşılıklı alışveriş her zaman sağlıklı yürümez. Örgüt ve insan arasındaki ilişki uyumsuzluk yaşadığında bir taraf zarar görmeye başlar.

Örgüt zarar ederse insan işinden olabilir. Bu yaklaşımda örgütün başında insan vardır. İnsan örgütün beynidir. Lider çalışanlarını destekler. Çalışanlarına olan inancı onları güçlendirir. Var olan bilgisini çalışanlarıyla paylaşır. Problemleri birlikte çözerler (Bolman ve Deal, 2003).

## **3.Politik Çerçeve**

Politik Çerçeve'ye göre kurumlar için politik çıkarlar vardır. Bu çıkarlar örgütler için zararlı olabileceği gibi yararlıda olabilir. Yöneticinin izlediği politika kurumun amaç ve hedeflerini belirler.

Lider yapacağı bir işe başlarken, iş birliğinden oluşabilecek potansiyel kazanımlara, kısa-uzak dönem hedeflere ve yapılacak işin kurumun değerlerine uyup uymadığına karar verir. Lider ne istediğini grubuna açıklamalı ve sonucunda ne olabileceğini kestirebilmelidir.

## **4.Sembolik Çerçeve**

Sembolik Çerçeve'ye göre lider ve çalışan temelde aynı hedefe odaklanır. İş ortamında lider, çatışmayla nasıl başa çıkılacağını bilmesi gerektiğini düşünür.

Liderin işi kurumun ortaklarını tanımak, o kurumların yöneticileriyle ilişkiler kurmak, mümkün olduğunca çatışmadan kaçınmak ve kurumunu en verimli bir şekilde nasıl yöneteceğini bilmektir. (Bolman ve Deal, 2003).

## **Liderlik ve Etkili Liderlik Konularında Alan Yazında Yapılan Çalışmalar**

Alan yazında liderlik ve etkili liderlik ile ilgili birçok çalışma, araştırma ve inceleme yapılmıştır. Söz konusu alan yazında yapılan araştırmalar çerçevesinde elde edilen bulgular sonucunda ulaşılan sonuçların benzerliği dikkat çekicidir.

Alan yazında eğitim alanında yapılan araştırmalar incelendiğinde, öğretmenlerden ziyade okul yöneticilerinin liderlik becerilerinin ele alınarak incelendiği anlaşılmaktadır (Abbaspour, Heydarinejad ve Azmsha, 2012; Buluç, 2009; Yılmaz ve Ceylan, 2011; Dereli, 2003; Thomas, 2002; Poniatowski, 2006; Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014; Turan ve Ebiçlioğlu, 2002).

İlköğretim öğretmenleri ile gerçekleştirilen bir araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile ilişkili uyum algısı yüksek düzeyde, özdeşleşme algısı ise çok yüksek düzeyde bulunmuştur (Zeren, 2007).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını incelemeyi amaçlan farklı bir araştırmada, öğretmenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılığa yönelik algıları yüksek düzeyde, devam bağlılığına ilişkin algıları ise orta düzeyde bulunmuştur (Nartgün ve Menep, 2010).

Ortaokul öğretmen ve yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, öğretmenlerin duygusal bağlılığa yönelik algılarının yüksek düzeyde, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa yönelik algılarının ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Yılmaz Doğan, 2017).

Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile ilişkili uyum ve özdeşleşme algısı orta düzeyde, içselleştirme algısı ise yüksek düzeyde bulunmuştur (Tan, 2017).

Öğretmen ve okul yöneticileri ile gerçekleştirilen farklı bir araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile ilgili uyum algıları orta düzeyde, içselleştirme ve özdeşleştirme algıları ise yüksek düzeyde bulunmuştur (Bayata, 2017).

Alan yazında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını demografik özelliklere göre incelemeyi amaçlayan araştırmaların tutarlı olmayan sonuçlara ulaştığı gözlenmiştir.

## *Eğitim Yönetiminde Lider Kişilerin Davranış Modellerinin İncelenmesi*

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının farklı değişkenler açısından incelendiği bir araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyete, branşa ve lisans mezuniyet alanına göre farklılaşmadığını diğer yandan mesleki kıdeme göre farklılaştığı ortaya konmuştur.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı gözlenmiştir (Demirtaş, 2010). Bu sonuç araştırmamın sonucunu desteklemektedir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının demografik değişkenlere göre incelendiği farklı bir araştırmada, öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa yönelik algılarının cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşmadığı belirtilmiştir.

Duygusal ve normatif bağlılığa yönelik algının branşa, yaşa ve kıdeme göre farklılaştığı vurgulanmıştır (Nartgün ve Menep, 2010).

Sonuç olarak örgütsel bağlılığın bazı araştırmalarda farklılaştığı, bazı araştırmalarda farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenler ile gerçekleştirilen bir diğer araştırmada, örgütsel bağlılık ile ilgili özdeşleşme ve içselleştirme algısının kadınların lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılık bileşenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı diğer yandan, branş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaştığı vurgulanmıştır (Tan, 2017). Kullanılan ölçme araçlarının farklı olması, araştırmaların farklı kademelerde ve farklı kültürlerde yapılmış olması ulaşılan sonuçların farklılık göstermesini durumunu açıklayabilir.

Yine alan yazında yapılan araştırmalar incelendiğinde, resim-iş öğretmenleri ile gerçekleştirilen bir araştırmada cinsiyet, kıdem ve kurum türünün öğretmenlerin motivasyonu üzerinde etkili olduğu, eğitim kurumunun ise etkili olmadığı belirtilmiştir (Gökay ve Özdemir, 2010).

İlkokul öğretmenleri ile gerçekleştirilen benzer bir araştırmada, öğretmenlerin iş motivasyonu algılarının cinsiyet, çalışılan okuldaki çalışma süresi, öğrenim durumu ve branş değişkenlerine göre farklılaşmadığı belirtilmiştir. Yaş ve kıdem değişkenlerinin öğretmenlerin iş motivasyonu üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır (Recepoglu, 2013).



İlkokul öğretmenleri ile gerçekleştirilen farklı bir araştırmada ise öğretmenlerin içsel motivasyonlarının cinsiyet, branş, yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşmadığı belirtilmiştir (Argon ve Ertürk, 2013).

Sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirilen bir araştırmada, erkek öğretmenlerin genel motivasyonlarının daha yüksek olduğu, yirmi yıl ve daha fazla mesleki deneyim sahip öğretmenlerin genel motivasyonlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Demir, Demir ve Bolat, 2017).

Sonuç olarak; araştırma sonuçlarının birbiri ile tutarlı olmadığı görülmektedir. Yapılan araştırmaların kullandığı ölçme aracına, çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin branşlarına ve araştırmanın yapıldığı öğretim kademelerine bağlı olarak farklı sonuçlara ulaşabilecekleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Duygusal bağlılık, bireyin hissi olarak bağlanmasını, içinde bulunduğu örgüt ile özdeşleşmesini, örgütte kalmayı tercih etmesini ve örgütün bir parçası olmayı istemesini ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990).

Bu bakımdan duygusal bağlılığın bireyin duygusal özelliklerini yansıttığı ve tamamen dışsal kaynaklardan bağımsız bir şekilde geliştiği söylenebilir.

Duygusal bağlılığı yüksek; işini severek yapan, bulunduğu grubun parçası olmaktan mutluluk duyan ve işine severek giden bir bireyin, işi ile ilgili içsel motivasyonunun yüksek olması beklenen bir durumdur.

Devam bağlılığı ise, bireyin bulunduğu gruptan ayrılması durumunda kaybedeceği fırsatları, katlanacağı maliyetleri ve olumsuz durumları yansıtmaktadır. Devam bağlılığı, bireyin kendisinden bağımsız, kazan kazan anlayışına dayanan dışsal kaynaklı bir bağlılıktır (Erdil ve Keskin, 2003). Bu bakımdan devam bağlılığının dışsal motivasyon ile daha çok ilişkili olduğu söylenebilir.

Yukarıda genel olarak ifade edildiği şekliyle söz konusu araştırmaların yapıldığı okullarda çalışan öğretmenlerin büyük bir kısmının mesleğe yeni başlamış olması duygusal bağlılığın içsel motivasyon üzerinde etkili olmasındaki neden olarak görülebilir.

Mesleğe yeni başlayan öğretmenler duygusal olarak öğrencilerin durumlarından etkilenmesi duygusal bağlılığın yüksek olmasının nedeni olarak söylenebilir. Kıdemi daha fazla olanların da

## *Eğitim Yönetiminde Lider Kişilerin Davranış Modellerinin İncelenmesi*

örgütsel bağlıkları daha yüksek olması öğrencilerin durumunu kabullenmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

### **Sonuç**

Ülkemizdeki tüm resmi ve özel eğitim kurumlarında yönetici olarak çalışmakta olan okul müdürleri ve müdür yardımcılarının kurumlarında çalışmakta olan hizmetlisinden öğretmenine kadar rahat çalışabilecekleri bir ortam hazırlamaları onların motivasyonlarını arttıracaktır.

Eğitim kurumu yöneticilerinin eğitim kurumlarının mevcut durumlarını çok iyi analiz etmeleri, mevcut bulunan eksikleri tamamlamaları, öğretmenlere ve çalışanlara gelecek zaman içerisinde okulda nelerin yapılacağını iyi anlatmaları gerekmektedir.

Kurum kültürünü oluşturmuş bir okul idaresi öğretmenlerin ve çalışanların kurumlarına olan güven duygusunu arttıracaklardır. Öğretmen ve çalışanlar kendilerini okulun bir parçası olarak göreceklendir.

Eğitim kurumu yöneticilerince değişim ve gelişim sürecinde öğretmenlere bilgilendirici eğitimler verilmeli ve bu sayede moral ve motivasyonları yüksek tutulmalıdır. Okul idaresinin yaklaşımları ve hazırladıkları güvenli bir okul ortamı öğretmen ve çalışanların okula bağlılıkları ve motivasyonları yükseltecek ve okuldaki tüm süreçlere olumlu olarak yansıtacaktır.

Öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmak için almış oldukları ücretlerin iyileştirilmesi gerekmektedir. Daha önceki yıllarda ek ders ödemelerini %100 zamlı alan öğretmenler yıllar içerisinde %25 fazla almaya başlamıştır. Yaptıkları işin zorluğu ve önemi göz önüne alınarak bu oranın yükseltilmesi motivasyon açısından faydalı olacaktır.

Eğitim kurumlarında görevli tüm öğretmenlere kariyer basamaklarında adil bir şekilde yükselme fırsatı verilmelidir. Bu durum öğretmenlerin dışsal ve iş motivasyonlarının artırılmasında etkili olacaktır.

Eğitim kurumlarında mesleğinde yirmi yılı aşanlardan ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerden çalışmalarda ayırt edici farkındalıklar oluşturanlara takdir, başarı belgesi vb. verilerek motivasyonları ve kuruma bağlılıkları artırılmalıdır.

Eğitim kurumunun kendi içerinde ve dışsal mekanlarda eğitim kurumu yöneticileri tarafından öğretmenlerle sosyal ve kültürel etkinlikler planlanarak okula bağlılıkları ve iş motivasyonları arttırılmalıdır.

### **Kaynakça**

Abbaspour, M., Heydarinejad, S. ve Azmsha, T. (2012). "Comparative study of relation between principal's leadership styles and organizational commitment of physical education teachers. International Journal of Sport Studies, 2(4), 186-192.

Aksel, İ. (2003). İşletme yöneticilerinin liderlik davranışlarının iş tatmini üzerine etkileri ve bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>) Tez No: 140630. Pamukkale Üniversitesi: Denizli.

Almutairi, D. O. (2013). The relationship between leadership styles and organizational commitment: a test on saudi arabian airline. World Review

Aydın, M. (1986). Çağdaş Eğitim Denetim. Ankara: İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.ř

Aytaç, T. (2000). Okul Merkezli Yönetim. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baloch, Q.B., Ali, N. ve Zaman, G. (2010). Measuring employees commitment as outcome of transformational and transactional leadership styles: An empirical study. Abasyn Journal of Social Sciences, 3(2), 208-214.

Beck C. L ve Gargiula R.M. (1986). Burnout in teachers of retarded and nonretarded children. Journal of Educational Research 76 (3), 169-173.

Beycioğlu, K. (2009). İlköğretim okullarında öğretmenlerin sergiledikleri liderlik rollerine ilişkin bir Değerlendirme (Doktora Tezi,2009). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>) Tez no: 240552. İnönü Üniversitesi SBE.

Bolman, L., Deal, T. (2008). Organizasyonları Yeniden Yapılandırma (ev. A. Aypay, A. Tanrıöğen). Seçkin Yayıncılık. Ankara. (Eserin orijinali 2003'te yayınlandı).

Cameron, K. (2012). Positive leadership: Strategies for extraordinary performance. Berrett-Koehler Publishers.

## *Eğitim Yönetiminde Lider Kişilerin Davranış Modellerinin İncelenmesi*

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic patronaj and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press.

Dönmez,B. (2002) Müfettiş, Okul Yöneticimi ve Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Yöneticilerinin Yeterlilikleri, Eğitim Yönetimi Dergisi

Erdil, O., & Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 32(1), 7-24.

George, D. and Mallery, P. (2010) SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update. 10th Edition, Pearson, Boston

Gökay, M., & Özdemir, Ş. S. (2010). Görsel sanatlar (resim-iş) öğretmenlerinin mesleki becerisini etkileyen faktörler: Konya örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (26).

Kabakçı, Ö. F. (2016). Karakter Güçleri ve Erdemli Oluş: Güçlü Yanlara-Dayalı Psikolojik Danışma ve Değerler Eğitime Yeni Bir Yaklaşım. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 6(45), 25-40.

Güleş, H. ve Karataş, S. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi ,2(3), 74-89.

Kıngır, Said ve Şahin,M. (2005). Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler içinde: Yönetici ve Liderlik, Ankara: Nobel Yayın,

Kırsoy, İ. (2015) Okul müdürlerinin öğrenen liderlik ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kahramanmaraş ili Elbistan ilçesi örneği) (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>) Tez no: 439976. Zirve Üniversitesi:Kahramanmaraş.

Özsoy, Y., Özyürek, M., Eripek S. (1998). Özel Eğitime Giriş (9. Baskı). Ankara: Karatepe Yayınları

Pajares, F. (1997) Self efficacy beliefs in academic settings. Review of Educational Research 66 (4), 543–57

PegemYayıncılık.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic, social development, and well-being. American Psychologist, 55, 68-78.

- Robbins, S. P. (1993). Organizational behavior (6ed). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1995). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Yayınları.
- Sonia, J. (2010). Organizational commitment and job satisfaction: a study of
- Tetik, S. (2012). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 4(1), 275-286.
- Thomas, K. (2002). Perceptions regarding leadership orientations of local school board chairpersons in the Commonwealth of Virginia. Unpublished doctoral dissertation, State University, Faculty of Virginia Polytechnic Institute, Virginia.
- Tuna, B. (2009). Understanding the relationship between transformational, transactional leadership and affective commitment, work engagement (Unpublished Master's Thesis). Yeditepe University, İstanbul.
- Tüzel, E. (2010). İlköğretim Okullarının Bürokratikleşme Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği) Yüksek Lisans Tezi (Örgütsel Bağlılık Ölçeği)
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1), 93-103.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2007). A Grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18, 483-500.
- Zeren, H. (2007). İlköğretim okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>) Tez No: 214327. Harran Üniversitesi: Şanlıurfa.