

**LİDERLİK ALGISI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ANALİZİ**
**ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP PERCEPTION
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

Nevzat KIROĞLAN¹

Elif ESİN²

Fatih DEMİR³

Ahmet ÖZCAN⁴

Osman ERDEM⁵

Cemal ASLAN⁶

ÖZET

Yapılan araştırmada öğretmenlerin liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. İfade edilen amaç doğrultusunda araştırmada nicel araştırmalar arasında yer alan korelasyonel araştırma tercih edilmiştir. Korelasyonel araştırma, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek, neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapıldığından tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında devlet okullarında görev yapan toplam öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise evrende yer alan öğretmenler arasından kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 250 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik kişisel bilgi formu, ikinci bölümünde 35 madde ve 3 alt boyuttan oluşan "Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği", üçüncü bölümde ise 18 madde ve üç boyuttan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" yer almaktadır. İlgili veri toplama araçları ile toplanan verilerin normal dağılım göstermesi nedeni ile veriler parametrik testlerden Bağımsız Örneklemler t-Testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon analizi ile analiz edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile liderlik stillerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Belirlenen anlamlı ilişkin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Pozitif yönlü ilişki öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stillerini sergilemelerine ilişkin algıları yükseldikçe örgüt bağlılık algılarının yükselmekte olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, örgütsel bağlılık, öğretmen

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the relationship between teachers' perceptions of leadership and organizational commitment. In line with the stated purpose, correlational research, which is among quantitative research, was preferred in the research. Correlational research was preferred because it was conducted to determine the relationships between two or more variables and to obtain clues about cause and effect. The population of the research consists of the total teachers working in public schools in the 2023-2024 academic year. The research sample consists of 250 teachers selected by convenience sampling method among the teachers in the population. A survey form was used as a data collection tool in the research. In the first part of the survey form, there is a personal information form to determine the personal information of the participants, in the second part there is the "School Principals Leadership Style Scale" consisting of 35 items and 3 sub-dimensions, and in the third part there is the "Organizational Commitment Scale" consisting of 18 items and three dimensions. Since the data collected with the relevant data collection tools showed a normal distribution, the data were analyzed using parametric tests such as Independent Samples t-Test, ANOVA and Pearson Correlation analysis. In the study, it was determined that there was a significant relationship between teachers' perceptions of organizational commitment and their perceptions of leadership styles. It was determined that the determined significant relationship was positive. The positive relationship shows that as teachers' perceptions of school principals' display of leadership styles increase, their perception of organizational commitment increases.

Key words: Leadership, organizational commitment, teacher

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, barkinberay@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0007-9787-8387>

² Milli Eğitim Bakanlığı, oe.41107@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0003-0900-143X>

³ Milli Eğitim Bakanlığı, fatihdemir_977@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6780-1855>

⁴ Milli Eğitim Bakanlığı, ahmetozcan8184@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0007-2584-7282>

⁵ Milli Eğitim Bakanlığı, osmanerdem33@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0000-1755-4841>

⁶ Milli Eğitim Bakanlığı, cemalaslan@windowslive.com; <https://orcid.org/0000-0001-5623-6846>

1. GİRİŞ

Eğitim toplumun refahını belirleyen en önemli faktördür (Öztürk, 2005). Eğitim, anlamında bireylerin gelişimi ailesi ve çevresi ile ilişkilidir. Ancak toplumun ilerlemesi için her bireyin eğitiminin toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren nitelikte olması gerekmektedir. Bu nedenle hedefleri açısından tüm toplumu etkileyen okullar gelecek için çok önemli eğitim yuvalarıdır (Aydoğan, 2012). Okulun başarısı ya da başarısızlığı okulda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin eylemlerine bağlıdır (Helvacı ve Aydoğan, 2011). Bu durumda okul müdürünün nasıl bir liderlik gösterdiği ve öğretmenlerin nasıl bir liderliğe sahip olduğunun bilinmesi önemlidir.

Eğitim kurumlarında öğretmen bağlılığını birçok faktör etkilemektedir. Bu faktörler işin anlamı, beceri çeşitliliği, öğretmen özerkliği, işbirliği, geri bildirim, performans memnuniyeti, öğrenme fırsatları, kaynaklar, karar almaya katılım, yeterli öğrenme ortamı ve işin iş yüküdür (Balay, 2000). Öğretmenler, hizmet ettikleri eğitim düzeyi, öğrencilerin doğası, eğitim ve öğretimin içeriği, öğrenme stilleri ve örgüt kültürü gibi çeşitli örgütsel özellikler bakımından farklılık gösterir. Bu nedenle eğitim düzeyi (ilkokul, ortaokul, lise) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını farklı şekillerde etkileyebilmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların görev yaptığı örgütün hedeflerini içselleştirmesi ve o örgütteki varlığını sürdürmeyi arzulamasıdır. Örgütsel bağlılık bunun yanında çalışanların örgütlerine veya işverenine karşı göstermiş olduğu sadakat ile bağlılığı ve örgütün başarıya ulaşması için sergilemiş olduğu gayrettir. Çalışanların üyesi oldukları veya çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarının yüksek düzeyde olması, uzun süre örgütte bulunma, işten ayrılma arzusunda azalma, sınırlı iş gören devir hızı ve iş tatmini yüksekliği (Şahin, 2007) gibi olumlu sonuçları doğurduğu söylenebilir.

Örgütlerin varlıklarını sürdürmelerinin temel değişkenlerinden biri örgütsel bağlılık duygusudur. Çünkü örgütsel bağlılığa sahip çalışanların uyumları daha yüksek, işten aldıkları memnuniyet/doyum daha fazla, üretkenlikleri daha yüksek, sadakatleri daha ileri derecede, sorumluluk duyguları daha yüksekte ve maliyet açısından örgüte daha az maliyet oluşturmaktadırlar (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılıkla alakalı alanyazın incelendiğinde araştırmacıların çalışanların bağlılık durumlarına, örgütün çıkarlarını koruma arzusu ve örgütsel amaçlara, örgütün ihtiyaç duyduğu veya beklediği biçimde davranış sergileme konularına yoğunlaştıkları görülmektedir. Örgütsel bağlılık konusunda araştırma yapan birtakım araştırmacılar,

çalışanların örgütün çeşitli birim ve unsurlarına olan bağlılığı örgütsel bağlılık olarak nitelendirmişlerdir (Balay, 2000). Yapılan araştırmada liderlik algısı ve örgütsel bağlılık konusunu kapsamlı bir şekilde açıklanarak aralarındaki ilişki durumu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırma beş bölümde tasalanmıştır. Birinci bölümde araştırmaya giriş yapılarak problem durumu, amaç, sınırlılıklar ve sayıtlar açıklanmıştır. İkinci bölümde araştırmada ele alınan örgütsel bağlılık ve liderlik algısı ile ilgili kavramsal çerçeveye, üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine, dördüncü bölümde araştırma bulgularına beşinci yani son bölümde ise araştırmada elde edilen sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

Liderliğin bazı araştırmalarca içgüdüsel ve doğuştan getirilen bir özellik olduğundan yola çıkılacak olursa insanlığın doğuşundan itibaren var olduğu ve merak uyandırdığı şüphesizdir. Liderlik son dönemlerde ilgi çeken ve sıkça araştırmalarda yer bulan bir konu olmaktadır. Her araştırmada liderliğin doğası anlaşılmaya çalışılmıştır. Liderlik psikoloji, sosyoloji, eğitim bilimleri gibi pek çok konu ile ilgili olduğundan liderlik kavramı hakkında tek bir tanım yapmak pek mümkün olmamıştır. Buna karşılık araştırmacılar liderlerden beklenen en uygun davranışlar konusunda ortak sınıflandırmalara da varabilmişlerdir. Bu ilişkiler ağında farklı liderlik teorileri üretilmesi de kaçınılmaz olmuştur. Liderlik teorilerinden literatürde en çok görüleni çok faktörlü liderlik kuramıdır (Bass, 1985). Bu kuramda liderlik dönüşümcü, sürdürümcü ve serbestlik tanıyan liderlik tarzları olmak üzere üç ögeden oluşmaktadır. Yapılan araştırmada liderlik tarzları olarak belirtilen üç liderlik tarzı incelenmiştir.

Günümüzde örgüt çalışanlarının örgütüne karşı davranışlarından olan örgütsel bağlılık da çokça merak edilen ve araştırılan bir konu olmuştur. Örgütsel bağlılığın yapılan çalışmaların etkisiyle birçok tanımı yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın tanımlarında olduğu kadar boyutlarında da bir hayli çeşitlilik oluşmuştur. Bir çalışanın örgütün amaçlarını içselleştirerek hareket etmesi örgüt adına bir avantaj olarak görülmüştür. Hedeflere odaklanan ve hedeflere ulaşmak için çalışanların gelişimini izleyen dönüşümcü liderler çalışanlarda önemli değişimler gerçekleştirebilmektedir. Çalışanların kendi potansiyellerinin farkına varıp bu potansiyeli aşmalarında, örgütü benimsemelerinde ve örgüte bağlanmalarında dönüşümcü liderler etkili olabilmektedir. Bu etkiye eğitim kurumları özelinden bakıldığı zaman liderlik özellikleri göstermesi beklenen okul

müdürlerinin dönüştürücü liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarıyla ilişkisi ve bu davranışlara etkisi merak konusu olmuştur.

Eğitim alanında, öğretmenlerin örgüt olarak okula bağlılığı, öğrenci başarısı ve eğitim kalitesi için kritik bir faktördür. Yapılan çalışmalarda öğretmenlerin bağlılığının öğrencilerin motivasyonu, akademik başarısı, öğrenmeye ve okulda bulunmaya yönelik istek ve tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Firestone, 1996; Kushman, 1992). Diğer bir çalışmada ise öğrencilerin bilişsel, sosyal, davranışsal ve duygusal sonuçları üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Firestone 1996; Louis, 1998; Day, Elliot ve Kington, 2005). Okuluna bağlı öğretmenler, öğrenci katılımını ve başarısını teşvik etmek için etkili öğretim stratejilerine öncelik verirken, aynı zamanda okullarına karşı sadakat ve okul amaçları için önemli bir çaba sergiler, böylelikle öğrenci başarısını teşvik eden etkili bir öğrenme ortamını kolaylaştırır (Altun, 2017). Bununla beraber öğretmenler, öğretim uygulamalarını ve öğrencilerinin özel gereksinimleriyle başa çıkma kapasitelerini geliştirecek konularda yetkinlik kazanmak için daha fazla çaba sarf ederler (Somech ve Bogler, 2002). Bu bağlamda yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığının düzeyinin belirlenmesinin önemli olduğu söylenebilir.

Çalışmalar genel olarak farklı okul paydaşlarıyla olan sosyal ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Müfettişler, müdürler ve yöneticilerle (Çelebi ve Korumaz, 2016), iş arkadaşları ve öğrencilerle (Durusu ve Cemaloğlu, 2019) olan ilişkilerin tümü öğretmenlerin bağlılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Müdürlerle ilişkilerin yanında müdür liderliği ve desteği de öğretmenlerin bağlılığı üzerinde önemli etkiye sahiptir (Singh ve Billingsley, 1998). Yapılan araştırmada okul müdürlerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. İncelenen bu durum öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul müdürlerin sergilemiş olduğu liderlik tarzlarının ne kadar ilişkili olduğunu ortaya çıkarması açısından alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmada öğretmenlerin liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. İfade edilen amaç dikkate alınarak araştırmada şu problemlere yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin liderlik algıları hangi düzeydedir?

2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları hangi düzeydedir?
3. Öğretmenlerin liderlik algıları arasında cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdem faktörlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdem faktörlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Öğretmenlerin liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Yapılan araştırmada korelasyonel araştırma tercih edilmiştir. Korelasyonel araştırma, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek, neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapıldığından (Büyüköztürk, Çakmak Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020) tercih edilmektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2023-2024 eğitim öğretim yılında devlet okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise evrende yer alan öğretmenler arasından kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 250 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin %47,2'sinin kadın, %52,8'inin erkek, %68'inin lisans, %32'sinin lisansüstü eğitim mezunudur. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin %15,6'sı 1-5, %26,8'i 6-10, %16,8'i 11-15, %24,8'i 16-20, %16'sı 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik kişisel bilgi formu, ikinci bölümünde "Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği", üçüncü bölümde ise Örgütsel Bağlılık Ölçeği" yer almaktadır.

Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği

Eğriboyun (2015) çalışmasında ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin liderlik uygulamaları ve işdoymu algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda, yöneticilerin dönüşümcü liderlik ile işdoymu algıları arasında anlamlı ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılacaktır. Ölçek 18 madde ve duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği, beşli likert tipindedir.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerini toplamak için ilk aşamada okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve örgütsel bağlılık ölçeklerini geliştiren araştırmacılardan e-mail yolu izinler alınmıştır. İkinci aşamada alınan izinlerden sonra ölçekler öğretmenlere Google Forms aracılığı ile iletilerek toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Analiz sürecinde ilk olarak verilerin normalliğine bakılmıştır. Verilerin normalliği için basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Araştırmanın veri setinde yer alan ölçeklerin basıklık ve çarpıklık katsayılarının George ve Mallery'e (2010) göre " ± 2 ", Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre " $\pm 1,5$ " aralığında olması, verilerin normal dağılım şartlarını yerine getirdiği şeklinde kabul edildiğinden veri analizinde parametrik testlerin kullanılması kararlaştırılmıştır. Araştırmada parametrik testlerden Bağımsız Örneklem t-Testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

3. BULGULAR VE YORUM

Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Öğretmenlerin liderlik algıları hangi düzeydedir?” alt problemine ait veriler aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 1. Liderlik Stillerine İlişkin Betimsel Analiz Verileri

Boyutlar	\bar{X}	S
Dönüşümcü Liderlik	3,75	,407
Sürdürümcü Liderlik	3,40	,676
Serbest Bırakıcı Liderlik	3,28	,679

Tablo 1’de araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının “Katılıyorum (Ort.=3.75)”, sürdürümcü liderlik algılarının “Katılıyorum (Ort.=3.40)” ve serbest bırakıcı liderlik algılarının ise “Kısmen Katılıyorum (Ort.=3.28)” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları hangi düzeydedir?” alt problemine ait veriler aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Betimsel Analiz Verileri

Boyutlar	\bar{X}	S
Duygusal	2,99	,742
Devam	3,93	,743
Normatif	3,41	,830
GENEL	3,24	,581

Tablo 2’de araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının “Duygusal Bağlılık” alt boyutunda “Orta Düzeyde Katılıyorum (Ort.=2.99)”, “Devam Bağlılığı” alt boyutunda “Katılıyorum (Ort.=3.93)” ve “Normatif Bağlılık” alt boyutunda “Katılıyorum (Ort.=3.41)” düzeyindedir. Bunun yanında araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının genel ortalamasının “Orta Düzeyde Katılıyorum (Ort.=3.24)” şeklinde olduğu görülmektedir.

Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Öğretmenlerin liderlik algıları arasında cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdem faktörlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ait veriler aşağıdaki tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 3. Liderlik Stillerinin Cinsiyete Göre Analiz Verileri

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	t	p
Dönüşümcü Liderlik	Kadın	118	3,75	,357	-,130	,89
	Erkek	132	3,76	,448		
Sürdürümcü Liderlik	Kadın	118	3,38	,683	-,587	,55
	Erkek	132	3,43	,671		
Serbest Bırakıcı Liderlik	Kadın	118	3,27	,694	-,153	,87
	Erkek	132	3,29	,667		

Tablo 3’te araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının cinsiyet faktörüne göre “Bağımsız Örneklem t-Testi” bulguları bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde cinsiyet faktörüne göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Dönüşümcü Liderlik”, “Sürdürümcü Liderlik” ve “Serbest Bırakıcı Liderlik” alt boyutlarında anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 4. Liderlik Stillerinin Öğrenim Durumuna Göre Analiz Verileri

Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	S	t	p
Dönüşümcü Liderlik	Lisans	170	3,74	,412	-,775	,43
	Lisansüstü	80	3,78	,395		
Sürdürümcü Liderlik	Lisans	170	3,45	,666	1,438	,15
	Lisansüstü	80	3,31	,692		
Serbest Bırakıcı Liderlik	Lisans	170	3,32	,626	1,393	,16
	Lisansüstü	80	3,19	,775		

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarının öğrenim durumu faktörüne göre “Bağımsız Örneklem t-Testi” bulguları bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde öğrenim durumu faktörüne göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Dönüşümcü Liderlik”, “Sürdürümcü Liderlik” ve “Serbest Bırakıcı Liderlik” alt boyutlarında anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 5. Liderlik Stillерinin Mesleki Kıdeme Göre Analiz Verileri

	Mesleki Kıdem	n	\bar{x}	S	F	p
Dönüşümcü Liderlik	1. 1-5	39	3,65	,403	1,849	,12
	2. 6-10	67	3,82	,401		
	3.11-15	42	3,72	,391		
	4.16-20	62	3,81	,382		
	5.21 yıl üzeri	40	3,68	,453		
	Toplam	250	3,75	,407		
Sürdürümcü Liderlik	1. 1-5	39	3,32	,613	1,303	,26
	2. 6-10	67	3,41	,616		
	3.11-15	42	3,33	,821		
	4.16-20	62	3,56	,647		
	5.21 yıl üzeri	40	3,31	,694		
	Toplam	250	3,40	,676		
Serbest Bırakıcı Liderlik	1. 1-5	39	3,20	,563	,609	,65
	2. 6-10	67	3,23	,663		
	3.11-15	42	3,29	,767		
	4.16-20	62	3,38	,655		
	5.21 yıl üzeri	40	3,27	,756		
	Toplam	250	3,28	,679		

* p < .05

Tablo 5'te araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin liderlik stillerine ait algılarının mesleki kıdem faktörüne göre "ANOVA" bulguları bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde mesleki kıdem faktörüne göre araştırmaya katılan öğretmenlerin "Dönüşümcü Liderlik", "Sürdürümcü Liderlik" ve "Serbest Bırakıcı Liderlik" alt boyutlarında anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir (p > .05).

Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdem faktörlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?" alt problemine ait veriler aşağıdaki tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyete Göre Analiz Verileri

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	t	p
Duygusal	Kadın	118	2,95	,698	-,803	,42
	Erkek	132	3,03	,779		
Devam	Kadın	118	4,00	,803	1,391	,16
	Erkek	132	3,87	,683		
Normatif	Kadın	118	3,48	,845	1,407	,16
	Erkek	132	3,34	,813		
Örgütsel Bağlılık Genel	Kadın	118	3,24	,614	,063	,95
	Erkek	132	3,24	,552		

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait algılarının cinsiyet faktörüne göre “Bağımsız Örneklem t-Testi” bulguları bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde cinsiyet faktörüne göre araştırmann örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” alt boyutlarında algılarının anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 6’da araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin algılarının cinsiyet faktörüne göre örgütsel bağlılık algılarının anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Öğrenim Durumuna Göre Analiz Verileri

Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	S	t	p
Duygusal	Lisans	170	3,11	,717	3,996	,00*
	Lisansüstü	80	2,72	,727		
Devam	Lisans	170	4,08	,644	4,456	,00*
	Lisansüstü	80	3,61	,838		
Normatif	Lisans	170	3,49	,819	2,448	,01*
	Lisansüstü	80	3,22	,828		
Örgütsel Bağlılık Genel	Lisans	170	3,36	,540	5,096	,00*
	Lisansüstü	80	2,98	,582		

* $p < .05$

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait algılarının öğrenim durumu faktörüne göre “Bağımsız Örneklem t-Testi” bulguları bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde öğrenim durumu faktörüne göre araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin “Duygusal Bağlılık” alt boyutundaki algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir

($p < .05$). “Duygusal Bağlılık” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır ($Ort.lisans = 3,11 > Ort.lisansüstü = 3,72$).

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının öğrenim durumu faktörüne göre örgütsel bağlılık ölçeğinin “Devam Bağlılığı” alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < .05$). “Devam Bağlılığı” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır ($Ort.lisans = 4,08 > Ort.lisansüstü = 3,61$).

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının öğrenim durumu faktörüne göre örgütsel bağlılık ölçeğinin “Normatif Bağlılık” alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < .05$). “Normatif Bağlılık” boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır ($Ort.lisans = 3,49 > Ort.lisansüstü = 3,22$).

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumu faktörüne göre örgütsel bağlılık algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < .05$). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ait algıları arasında tespit edilen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir ($Ort.lisans = 3.36 > Ort.lisansüstü = 2.98$).

Tablo 8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdeme Göre Analiz Verileri

	Mesleki Kıdem	n	\bar{x}	S	F	p
Duygusal	1. 1-5	39	2,96	,843	1,351	,25
	2. 6-10	67	3,15	,612		
	3.11-15	42	2,94	,637		
	4.16-20	63	2,96	,791		
	5.21 yıl üzeri	39	2,83	,840		
	Toplam	250	2,99	,742		
	Devam	1. 1-5	39	3,85		
2. 6-10		67	3,96	,653		
3.11-15		42	4,17	,751		
4.16-20		63	3,97	,791		
5.21 yıl üzeri		39	3,65	,770		
Toplam		250	3,93	,743		
Normatif		1. 1-5	39	3,21	,876	1,107
	2. 6-10	67	3,45	,685		
	3.11-15	42	3,58	,848		
	4.16-20	63	3,40	,960		
	5.21 yıl üzeri	39	3,35	,758		
	Toplam	250	3,41	,830		

Örgütsel Bağlılık Genel	1. 1-5	39	3,15	,612	,988	,41
	2. 6-10	67	3,29	,481		
	3.11-15	42	3,31	,587		
	4.16-20	63	3,27	,638		
	5.21 yıl üzeri	39	3,12	,603		
	Toplam	250	3,24	,581		

* p<.05

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait algılarının mesleki kıdem faktörüne göre “ANOVA” bulguları bulunmaktadır. Bulgular analiz edildiğinde mesleki kıdem faktörüne göre araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif Bağlılık” alt boyutlarında algılarının anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 8 incelendiğinde araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait algılarının mesleki kıdem faktörüne göre örgütsel bağlılık ölçeğinin “Devam Bağlılığı” alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < .05$). Anlamlı farklılığın 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ait algılarının mesleki kıdem faktörüne göre örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli açısından anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Ortaokul müdürlerinin sergilemiş oldukları liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ait veriler aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Stilleri Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Verileri

Boyutlar		Dönüşümcü	Sürdürümcü	Serbest Bırakıcı
		Liderlik	Liderlik	Liderlik
Duygusal	r	,06	,19**	,15*
	p	,30	,00	,01
Devam	r	,14*	,18**	,16**
	p	,01	,00	,00
Normatif	r	,08	,19**	,11
	p	,19	,00	,07
Örgütsel Bağlılık Genel	r	,07	,23**	,19**
	p	,23	,00	,00

*<.05; **<.01

Tablo 9’da örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık algıları arasında;

- Duygusal Bağlılık ile “Sürdürümcü Liderlik”, “Serbest Bırakıcı Liderlik” ve “Dönüşümcü Liderlik”,
- Devam Bağlılığı ile “Sürdürümcü Liderlik” ve “Serbest Bırakıcı Liderlik”,
- Normatif Bağlılık ile “Sürdürümcü Liderlik” ve “Serbest Bırakıcı Liderlik”,
- Örgütsel Bağlılığın Geneli ile “Dönüşümcü Liderlik”, “Sürdürümcü Liderlik” ve “Serbest Bırakıcı Liderlik” arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının “Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç öğretmenlerin okul müdürlerini dönüşümcü lider olarak algıladıkları biçiminde açıklanabilir. Bu duruma paralel bir biçimde Kazancı (2010), Avcı (2015), Yenel (2016), Turan Aydın (2019), Kahya (2020) ve Sever (2020) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının yüksek olduğunu saptamışlardır. Saptanan bu sonuçlar, yapılan araştırmanın sonuçlarının belirtilen alanyazındaki çalışmaların belirlenen bulguları ile paralel olduğu söylenebilir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin sürdürümcü liderlik algılarının “Katılıyorum” düzeyinde olduğu saptamışlardır. Saptanan bu sonuç öğretmenlerin okul müdürlerini sürdürümcü lider olarak algıladıkları biçiminde açıklanabilir. Bu duruma paralel bir biçimde Kazancı (2010), Daşcı ve Cemaloğlu (2015), Yenel (2016) ve Erden (2019) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin okul müdürlerini sürdürümcü lider olarak algıladıkları tespit edilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algılarının “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu duruma paralel bir biçimde Razi (2003), Kazancı (2010) ve Bilgi (2020) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin okul müdürlerini serbest bırakıcı lider olarak diğer liderlik stillerine göre daha düşük düzeyde algıladıklarını belirlemişlerdir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Anlamli bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının cinsiyet faktörü açısından birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir. Bu duruma paralel bir biçimde Taş, Çelik ve Tomul (2007), Avcı (2015), Turan Aydın (2019), Kahya (2020) ve Sever (2020) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörüne göre öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının anlamli farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Bu durum yapılan araştırmanın sonuçlarının belirtilen alanyazındaki çalışmaların belirlenen bulguları ile paralel olduğu söylenebilir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin sürdürümcü liderlik algıları cinsiyet faktörüne göre anlamli bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Anlamli bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin sürdürümcü liderlik algılarının cinsiyet faktörü açısından birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir. Bu duruma paralel bir biçimde Çelik ve Eryılmaz (2006), Tahaoğlu ve Gedikoğlu (2009) ve Bilgi (2020) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörüne göre öğretmenlerin sürdürümcü liderlik algılarının anlamli farklılık göstermediğini saptamışlardır. Saptanan bu sonuçlar, yapılan araştırmanın sonuçlarının belirtilen alanyazındaki çalışmaların bulguları ile paralel olduğunu gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algıları cinsiyet faktörüne göre anlamli bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Anlamli bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algılarının cinsiyet faktörü açısından birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir. Bu duruma paralel bir biçimde Çelik ve Eryılmaz (2006), Tahaoğlu ve Gedikoğlu (2009) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörüne göre öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algılarının anlamli farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Bu durum yapılan araştırmanın sonuçlarının belirtilen alanyazındaki çalışmaların belirlenen bulguları ile paralel olduğu söylenebilir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algıları öğrenim durumu faktörüne göre anlamli bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Anlamli bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının öğrenim durumu faktörü açısından birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir. Bu duruma paralel bir biçimde Sever (2020) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin sergilemiş olduğu dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin öğrenim

durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar Sever (2020) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin sürdürücü ve serbest bırakıcı liderlik algıları öğrenim durumu faktörüne göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Anlamlı bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin sürdürücü ve serbest bırakıcı liderlik algılarının öğrenim durumu faktörü açısından birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir. Bu duruma paralel bir biçimde Oran (2002), Eraslan (2003) ve Bilgi (2020) tarafından yapılan çalışmalarda sürdürücü ve serbest bırakıcı liderlik algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin dönüşücü ve sürdürücü liderlik algıları mesleki kıdem faktörüne göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Anlamlı bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin dönüşücü ve sürdürücü liderlik algılarının mesleki kıdem faktörü açısından birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algıları mesleki kıdem faktörüne göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Anlamlı bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algılarının mesleki kıdem faktörü açısından birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir. Bu duruma paralel bir biçimde Titrek (2019) tarafından yapılan çalışmada mesleki kıdem faktörüne göre öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algılarının anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Anlamlı bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet faktörü açısından birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının öğrenim durumu faktörüne göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı saptanmıştır. Belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının öğrenim durumu faktörüne göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı saptanmıştır. Belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının öğrenim durumu faktörü açısından örgütsel bağlılığın “Duygusal Bağlılık” alt boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaştığı saptanmıştır. Belirlenen anlamlı farklılığın örgütsel bağlılığın “Duygusal Bağlılık” alt boyutunda lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının öğrenim durumu faktörü açısından örgütsel bağlılığın “Devam Bağlılığı” alt boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaştığı saptanmıştır. Belirlenen anlamlı farklılığın örgütsel bağlılığın “Devam Bağlılığı” alt boyutunda lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının öğrenim durumu faktörü açısından örgütsel bağlılığın “Normatif Bağlılık” alt boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaştığı saptanmıştır. Belirlenen anlamlı farklılığın örgütsel bağlılığın “Normatif Bağlılık” alt boyutunda lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem faktörüne göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Anlamlı bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem faktörü açısından birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem faktörü açısından örgütsel bağlılığın “Duygusal Bağlılık” alt boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın “Duygusal Bağlılık” alt boyutunda anlamlı bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem faktörü açısından ilgili boyutta birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem faktörü açısından örgütsel bağlılığın “Devam Bağlılığı” alt boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaştığı saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın “Devam Bağlılığı” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın mesleki kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın “Devam Bağlılığı” alt boyutunda anlamlı farklılığın olması

öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem faktörü açısından ilgili boyutta birbirine benzerlik göstermediği biçiminde açıklanabilir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem faktörü açısından örgütsel bağlılığın “Normatif Bağlılık” alt boyutunda anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın “Normatif Bağlılık” alt boyutunda anlamlı bir biçimde farklılığın saptanmamış olması öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem faktörü açısından ilgili boyutta birbirine benzediği biçiminde açıklanabilir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile lidelik stillerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Belirlenen anlamlı ilişkin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Pozitif yönlü ilişki öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stillerini sergilemelerine ilişkin algıları yükseldikçe örgüt bağlılık algılarının yükselmekte olduğunu göstermektedir.

Yapılan inceleme sonucunda öğretmenlerin düzeyi orta olan bir örgütsel bağlılıklarının olduğu tespit edilmiştir. Eğitim politika yapıcılarını, öğretmenlerin liderlik ve bağlılık düzeyini düzenli olarak değerlendirerek öğretmenlerin bağlılığını etki eden faktörleri araştırabilirler.

Araştırma devlet okullarında gerçekleştirilmiştir. Gelecek araştırmalar, özel okullarda çalışan öğretmenleri araştırma sürecine dahil edebilir ve özel okullar ile devlet okullarında çalışan öğretmenlerin farklı liderlik stilleri ve örgütsel bağlılık algılarını karşılaştırabilir.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel araştırma modeli tercih edilmiştir. Gelecek araştırmalarda kapsamlı ve derinlemesine veri elde etmek için nitel araştırma yöntemleri araştırmalara dâhil edilebilir.

KAYNAKÇA

- Akan, D. ve Yalçın, S. (2015). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 6(11), 123-150.
- Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2014). Okul müdürleri liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(51), 392-415.

- Altun, M. (2017). The effects of teacher commitment on student achievement: A case study in Iraq. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 417-426.
- Avcı, A. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri. *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 161-189.
- Aydoğan, İ. (2012). Okul binalarının özellikleri ve öğrenciler üzerine etkileri. *Milli Eğitim*, 193, 29-43.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bilgi, R. (2020). *Ortaokul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgütsel iklim arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Çelebi, N. ve Korumaz, M. (2016). Teachers' loyalty to their supervisors and organizational commitment. *Educational Research and Reviews*, 11(12), 1161–1167.
- Çelik, S. ve Eryılmaz, F. (2006). Öğretmen algılarına göre endüstri meslek lisesi müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyleri (Ankara ili örneği). *Politeknik Dergisi*, 9(4), 211-224.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800.
- Daşçı, E. ve Cemaloğlu, N. (2015). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 129-166.
- Day, C., Elliot, B., & Kington, A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21, 563-577.

- Durusu, H. ve Cemaloğlu, N. (2019). Öğretmenlerin yıldırma yaşama, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 20-38.
- Eğriboyun, D. (2015). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin liderlik uygulamaları ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(1), 241-275.
- Eraslan, L. (2003). *İlköğretim okul müdürlerinin liderlik özellikleri*. Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Erden, T. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel adanmışlığa yordaması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Firestone, W. A. (1996). Images of teaching and proposals for reform: A comparison of ideas from cognitive and organizational research. *Educational Administration Quarterly*, 32(2), 209-235.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- Helvacı, A. ve Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 41-60.
- Kahya, S. (2020). *Eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kazancı, N. (2010). *İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), 5-42.
- Louis, K. S. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1-27.
- Öztürk, N. (2005). İktisadi kalkınmada eğitimin rolü. *Sosyoekonomi*, 1, 27-44.

- Razi, S. (2003). *İlköğretim yöneticilerinin çağdaş liderlik eğilimleri*. Yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- 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, İzmir.
- Sever, N. (2020). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okulların örgütsel çekicilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Singh, K., & Billingsley, B. S. (1998). Professional support and its effects on teachers' commitment. *The Journal of Educational Research*, 91(4), 229-239.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577.
- Suliman, A., & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: A New Look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-422.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6. edition). ABD: Pearson Education.
- Tahaoglu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. kuram ve uygulamada eğitim yönetimi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 15(58), 274-298.
- Taş, A., Çelik, K. ve Tomul, E. (2007). Yenilenen ilköğretim programının uygulandığı ilköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 96-98.
- Titrek, A. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve sosyal girişimcilik becerilerine yönelik görüşleri (Kocaeli ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Turan Aydın, G. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Yenel, K. (2016). *İlkokul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.