



İşletme Araştırmaları Dergisi
Journal of Business Research-Turk
10/4 (2018) 1123-1147

Journal Of
Business Research
Turk
www.isarder.org

Araştırma Makalesi

Liderlik Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İzmir Karabağlar İlçesinde Bulunan Devlet Okulları Üzerinden İncelenmesi

Investigation of Relationship Between Leadership Styles and Organizational Commitment through Public Schools: The Case of Karabaglar District of İzmir Province

Mustafa SOBA

Uşak Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Uşak, Türkiye
orcid.org/0000-0001-9008-6474
mustafasoba@usak.edu.tr

Elvettin AKMAN

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Isparta, Türkiye
orcid.org/0000-0003-2303-840X
elvettinakman@sdu.edu.tr

Emrecaan EROĞLU

Uşak Üniversitesi
İşletme Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi
Uşak, Türkiye
orcid.org/0000-0003-2828-9101
emrecaneroglu@hotmail.com

Özet

Çalışmanın temel amacı okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını hangi düzeyde etkilediğini ortaya koymaktır. Çalışmanın verileri İzmir ili Karabağlar ilçesinde bulunan 12 adet ilkokul ve 5 adet ortaokul olmak üzere toplam 17 adet devlet okulunda çalışan öğretmenlerden elde edilmiştir. Yapılan araştırma neticesinde örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan uyum ve içselleştirme alt boyutlarının, liderlik stilleri alt boyutlarından dönüştürücü liderlik boyutu üzerinde etkili olduğu sonucu elde edilmiştir. Özdeşleştirme alt boyutunun ise dönüştürücü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik alt boyutları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve liderlik stilleri değişkenleri arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Liderlik Stilleri, Öğretmen, Okul Müdürü.

Gönderme Tarihi 1 Ekim 2018; **Revizyon Tarihi** 20 Aralık 2018; **Kabul Tarihi** 25 Aralık 2018

Abstract

The main purpose of this study is to determine the extent to which school principals' leadership behavior styles affect teachers' organizational commitment. The

Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Soba, M., Akman, E., Eroğlu, E. (2018). Liderlik Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İzmir Karabağlar İlçesinde Bulunan Devlet Okulları Üzerinden İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 1123-1147.

data of the study were obtained from 17 state schools, 12 primary schools and 5 secondary schools in Karabağlar province of İzmir. As a result of the research, it has been obtained that the adaptation and internalization sub-dimensions, which are sub-dimensions of organizational commitment, have an effect on transformational leadership dimension from leadership styles sub-dimensions. The identification sub-dimension was found to have an effect on the transformational, sustaining and laissez-faire leadership sub-dimensions. There is no significant relationship between the demographic characteristics of teachers and organizational commitment and leadership styles.

Keywords: *Organizational Commitment, Leadership Styles, Teacher, School Principal.*

Received 1 October 2018; Received in revised from 20 December 2018; Accepted 25 December 2018

Giriş

Eğitim kurumları temelde kar amacı gütmeyen örgütler olarak adlandırıldığından en önemli misyonlarından birisi de işleyen sistem içerisinde olumlu sonuçlar ortaya koymaktır. Bu olumlu sonuçlar okul yöneticisi tarafından eldeki imkânların en iyi şekilde kullanılarak kaliteli bir hizmet sunumunu ifade etmektedir. Kamu ya da özel örgütlerde üst kademe yöneticileri, eldeki imkânlar ve insan kaynağı ile en iyi organizasyonu gerçekleştirmek için gerekli koşulları bir araya getirerek hizmet sunulmasını sağlarlar. Şuan yaşanan yüzyıl göz önüne alındığında pek çok meslek grubunun yetiştirilmesinde verilen temel eğitimin önemi düşünüldüğünde eğitim kurumlarının kaliteli ve organize olmuş öğretmen topluluğuna sahip olması ve bunları etkili bir biçimde yönetecek bir liderlerinin bulunması önem arz etmektedir.

Bu kapsamda sosyal bilimlerde ön plana çıkan ve özellikle üzerinde çokça araştırma yapılan kavramlardan birisi liderlik olmuştur. Geniş bir yelpazeyi kapsamaması açısından araştırmacıların, üzerinde çokça durmasına ve farklı metotlar deneyerek değişik fikirler ortaya atmalarına neden olmuştur. Ortaya atılan fikirlerin genel anlamda birbirleriyle örtüştüğü söylenemez. Liderlik ile ilgili literatürde sıkça rastlanan ve en fazla kullanılan teori çok faktörlü liderlik teorisidir. Bu teoride ortaya çıkan liderlik stilleri faktörlerinden üçü dönüştürücü liderlik, sürdürümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderliktir.

Literatür incelendiğinde liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçen araştırmalara çokça rastlandığı görülmektedir. Liderlikte olduğu gibi örgütsel bağlılık kavramında da birçok araştırmacı tarafından farklı tanımlar yapıldığı ve kapsamlı bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılığın içeriğine bakıldığında üç boyuttan oluştuğu görülmektedir. O'Reilly - Chatman tarafından 1986 yılında geliştirilen bu boyutlar; uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme (Arslan ve Demirci, 2015, s. 28).

Çalışmanın evreni çerçevesinde yapılan araştırmalar neticesinde okul yöneticilerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisini irdeleyen farklı anlatımlara sahip araştırmalar söz konusudur. Araştırmalarda genellikle varılan ortak kanı, okul yöneticilerinin davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında bir bağ olduğunu göstermektedir. İncelenen çalışmalarda özel okullar, devlet okulları veya karma olarak ele alınan okullar görülmüştür. Bu araştırmada ise devlet okullarında çalışan öğretmenler ele alınmıştır. Bu çalışma ile İzmir İli Karabağlar

İlçesinde devlet okulları statüsünde bulunan ilk ve ortaokullarda okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgüte olan bağlılığını nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır.

Liderlik Kavramı

Kelime anlamı ve algısı bakımından lider güçlü olmayı, baskınlığı, karakter üstünlüğünü, gerektiğinde ödüllendirmeyi, yol gösteren olmayı temsil eden bir kavramdır (Doğan, 200, s. 33). Liderler örgüt içi düzeni sağlayabilmek için çok önemli bir misyona sahiptirler. Lider örgüt içindeki kopuklukları ve çalışanlar arasındaki iletişimi en üst seviyede tutabilmeli ve bunu başarabilmek için yöntemler geliştirmeli, çalışan motivasyonunu ve analitik düşünme becerilerini yükseltme yönünde eylemler yapmalıdır (ekmecelioğlu, 2005, s. 25). Peter Drucker liderlik ile ilgili bir söyleminde liderin yolunu izlemeye karar veren kişilerin liderin etkisinde kaldıklarını ve bu bağlamda bir lider için en önemli özelliğin etkileme faktörü olduğunu belirtmiştir (Bohoris ve Vorria, 2007, s. 1).

Liderlik, alışanlardaki veya potansiyel çalışan olma durumu olan bireylerdeki işığı fark edip, bu kişi veya kişilerdeki belirli öne çıkan özellikleri görüp bu özellikleri örgüt çıkarları açısından doğru ve aktif kullanabilen ve bu insanları güçlü şekilde yönetebilme eylemine de denmektedir (ağlar, 2004, s. 93). İnsanları belirli hedefe doğru götürmek ve bu hedefe inandırmak, başarabilme olasılığını kafalara yerleştirmek ve bu olasılık için insanları bir eylem içine sokabilmek yetenek ve kabullendirici bir iradeye sahip olmayı gerektirir (Kul, 2010, s. 1).

Liderlik kavramı genel anlamıyla yöneticilik ile benzetilmektedir. Yöneticilik ve liderlik arasında temel ayırım noktaları bulunmaktadır. Bu anlamda lider statüsünde bulunan kişilerin yönetici özelliklerini taşımaları şaşırtıcı değildir. Bu tarz liderler örgütün misyonlarını gerçekleştirme aşamasında çalışanların çaba ve tutumlarıyla bütünleşmektedir (Korkut, 1992, s. 159). Liderin yönetici özelliğinin olmasının yanı sıra etkileyici, iletişim becerisi yüksek, vizyon sahibi vb. gibi birçok özelliğinin olduğu da söylenebilir. Lider olumsuzluklara çözüm üretebilecek bir yapıya sahip olmalıdır. Lider sadece kendisini düşünecek bencil bir karaktere sahip olmamalı, aksine karşısındakini anlayabilme ve kendisini başkasının olduğu duruma koyup birde olaylara karşı erevreden bakabilme özelliklerini barındırmalıdır (Erçetin, 2000, s. 15).

Liderlik ile ilgili literatürde de olan farklı birçok tanımlamanın farklı sebepleri vardır. Liderlik özelliği taşıyan kişilerin karakteristik özelliklerinin birbirleriyle aynı olması gerekmemektedir. Liderliğin karmaşık bir yapıya sahip olması, kişisellekle sınırlı olmayıp sosyal bir ortama hitap etmesi ve etkileşimin sürekli olduğu bir süreç olduğu söylenebilir (Canbolat, 2016, s. 12).

Liderlik Stilleri

Liderlik ile alakalı pek çok kuram ortaya atılmış ve farklı fikirler var olmuştur. Fakat bu fikirler ve kuramlar birbirinden hiçbir zaman ayrı olarak tutulmamış ve hep bir ortak düşünme olgusu varlığını sürdürmüştür. Kaliteli ve başarılı olabilecek olan lider, sosyal çevreye ayak uydurabilen, insanları anlayıp analiz edebilen, yenilikleri ön görüp adapte olabilen liderdir (Canbolat, 2016, s. 14).

Liderin bir grubu etkilemesi ve bu grup ile birlikte bulunulan ortama ayak uydurması önemlidir. Lider, etkileşimi sürekli olarak grup ile sürdürmelidir. Lider alışanların beklentilerinden etkilenmekle birlikte bu beklentileri karşılayabilmek adına

bir yol çizmelidir. Kafa dağınıklığını ortadan kaldırıp kendini odak haline getirerek grup enerjisini ayakta tutmak ve amaçlar doğrultusunda ilerlemek için bu enerjiyi amaçlara yönlendirmek liderin elindedir (Gül ve Şahin, 2011, s. 239). Lider olan kişi kendisiyle alakalı planları ve örgüte tek düze bakmayı reddetmeli ve birlikte çalıştığı kişiler ile işin durumunu çevreye ve kişilere uyumunu ve örgütün amaç ve doğrultularına göre bir liderlik stilli seçmesi gerekmektedir (Yeşilyurt, 2007, s. 36).

Literatüre bakıldığında bir liderin sadece bir liderlik stili özelliğini barındırmasının lidere bir katkısının olmayacağı liderin çok yönlü, değişime ve yeniliğe açık bir durumda olması gerektiği savunulabilir. Liderin çevre ve örgüt koşullarına ayak uydurabilmesi ve değişen hayat koşullarına kendisini ve takipçilerini adapte etmeye çalışması gerekmektedir (Giritli ve Oraz, 2004, s. 253).

Bir lidere bağlı olmak ve sadakat duymak çok değişken haldedir. Lider bağlılığı ve sadakati teşvik edici davranış içinde bulunmalıdır. Liderlik grup ihtiyaçlarını düşünen, ilham verici yapıda olan, teşvik edici bir kavramdır (Gomes, 2014, s. 25)

Geçmiş yüzyıllardan günümüze kadar gelen anlayışlar hala devam etmekte olup, farklı değişimlerin de yaşandığı açık şekilde ortadadır. Yönetim anlayışı ve liderlik davranışları da bu değişimlerin yaşandığı alanlardandır. Bu anlayışlar farklı isimlerde ortaya çıksa da son yıllarda literatürde “liderlik stili” olarak adlandırılmıştır. Bu çalışmada üç liderlik stili ele alınmıştır. Bu liderlik stilleri dönüştürücü, serbest bırakıcı, sürdürücü olarak üç grupta toplanmaktadır. İlk olarak dönüştürücü liderlik stili olmak üzere sırasıyla her üç stil aşağıda ele alınmıştır.

Dönüştürücü (Dönüşümcü) Liderlik Stili

Dönüştürücü liderlikte asıl amaç çalışanlarla ilişkiyi iyi tutma ve çalışanları, yapılan işe karşı ekstra motive etme ve örgütün amaç ve hedeflerine ilerlemesindeki yoğunlaşmayı arttırmadır. Dönüştürücü liderlerin özellikleri güçlü bir yapıda olmaları, egosunu arka planda tutan, zeki, ileri görüşlü, kişi üzerinde baskın konuma gelebilen ama baskınlığı kurarken çalışandan yana tavır alan, açık fikirli liderlerdir (Cömert, 2004, s. 2).

Dönüştürücü liderlik stiline bir dönem ön plana çıkması bu stil ile ilgili olan araştırmaları ve çalışmaları farklı seviyelere ulaştırmıştır. Karizmatik liderlik stiline ve dönüştürücü liderlik stili ile alakalı model ve tanımlamalar geliştirilmiştir. Dönüştürücü liderlikte karizmatik liderliğin bir farklı bir sürümü olarak yenilenmiştir (İşcan, 2012, s. 4).

Dönüştürücü liderlik, içinde bulunulan sistematik yapılanmanın yenilenmesi, iş görenlere güvenin artırılıp farklı sorumlu olabilecekleri alanlar yaratılması, örgütün amaçlarının tekrar gözden geçirilmesi ve buna göre yeni amaçlar edinilmesidir (Morçin ve Bilgin, 2014, ss. 114-115). Dönüştürücü bir liderin bencilliğinden uzaklaşıp gerektiğinde kendinden çok çalışanlarının isteklerine yönelmesi, etrafındaki kişilerin daha fazla gelişimine yardımcı olması ve yanlış ve doğruyu ayırt edebilmede farkında olma durumunu yaratması gerçek bir dönüştürücü liderin açığa çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum örgüt içi kişisel anlamda etkinliği ve fikir hürlüğünü ortaya çıkartabilir (Bass ve Steidlmeier, 1999, s. 187). Dönüştürücü bir liderde örgütün geleceği hakkındaki tanımlamanın açık şekilde yapılıp aktarılması, bireysel karar yerine grupça verilen kararların kabul edilmesi, uygun örnek oluşturulması gibi özelliklerin bulunması gerektiği savunulmaktadır. Çalışanların performans durumlarının

iyileştirilmesi ve motivasyonlarının artırılması, örgüte olan güvenlerini ve memnuniyetlerini olumlu yönde etkileyebilir (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2014, s. 57).

Serbestlik Tanıyan veya Serbest Bırakıcı Liderlik Stili

Bu liderlik stilinde lider, örgüt ile neredeyse kopuk bir seviyededir. Çalışanlara müdahale söz konusu değilken, dominant davranış kalıbı ise neredeyse yok denilebilecek kadar az bir liderlik stilidir (Erdal, 2007, s. 18).

Tam serbesti tanıyan liderlikte örgüt içinde çalışanlar arasında karmaşanın hâkim olma ihtimali yüksektir. Lider örgüte karşı olan sorumluluğunu kullanmaktan çekinmektedir. Lider plan ve program işini tamamen astlarına bıraktığı için etkili bir konumda olmaktan uzaklaşmaktadır. Bu durum çalışanlar arasında sıkıntılar yaratabileceğinden ortamdaki otorite yetersizliği olarak görülmektedir. Böylece bu liderlik stilinin en etkisiz yönü ortaya çıkmaktadır (Tengilimoğlu, 2005, s. 8).

Tam serbesti tanıyan liderlik stilinde bazı yazarların ortak kanısı olarak bu tür bir liderlik stilinin normal şartlarda olmadığı görüşü ortaya çıkmaktadır. Bu liderlik biçiminde lider karar vermekten kaçınan, sorumluluğu çalışanlara devreden, karar verme işini tamamen astlarına devreden ve geri bildirimden kaçınan bir liderlik tarzı hakimdir (Chaudhry ve Javed, 2012, s. 259).

Serbestliği tanıyan liderlik stili ile ilgili olarak, grup çalışanlarının bir olayı çözmesi gerektiğinde kendi aralarında farklı bir grup oluşturabilme, farklı konular ortaya konularak farklı kişilerce yeni amaçlar edinilebilme böylece farklı fikirleri de deneyip test edebilme ve bunun sonucunda uygun çıktıları elde etmek söylenebilir. Bu liderlik stilinde örgüt içerisinde motivasyon ve koordinasyon yüksek değildir (Kılıç ve diğ., 2014, s. 252). Bu sayılanların eksi yönleri olarak çok fazla rahat bırakıldığında ortaya çıkabilecek sorumsuzluk olgusu da kaçınılmaz olabilir ve buna bağlı olarak fikir sürtüşmelerine, motivasyon düşüşüne ve işe adaptasyon sürecini geciktirmeye yol açabilir (Çakınberk ve Demirel, 2010, s. 107). Yönetilme ve yönetmeyi arka plana alarak bu tarz bir liderliği benimsemek liderin kendisini benimseyen kişiler ile arasındaki etkileşimi aşığı bir seviyeye getirmektedir. Lider ile kendisini takip eden kişilerin birlikte bir etkinlikte olmaları çok az görülmektedir. Lider bu tarz durumlarda arka planda olma stratejisini uygulayarak çalışanların kendi fikirlerini özgürce dile getirebilmesini ve örgüte yarar sağlayacak şekilde bu düşünceleri uygulayabilmelerini hedeflemektedir (Macit, 2003, ss. 96-102).

Sürdürümcü Liderlik Stili

Bu tip liderlik stilinde güç çok önemli bir yer kaplamaktadır. Lider gücü ve dominantlığı temsil ettiğinden çalışanların üzerinde otorite sağlamak liderin önceliğidir. Çalışanlara, yapılan işin durumuna göre ödüllendirme sistemi uygulanmakta ve motivasyon sağlanmaktadır. Liderin gücü ise, hukuktan ve otoriterlikten gelmektedir (Akan ve Yalçın, 2015, s. 126). Sürdürümcü lider yönlendirme konusunda yetkisini aktif şekilde kullanabilen liderlik stilidir. Çalışanlar üzerinde etkisi büyük olduğu için yönlendirme örgüt içerisinde koordineli bir şekilde yürütülmektedir (Korkmaz, 2005, ss. 401-422).

Sürdürümcü bir liderlikte önemli noktalardan biri israftan kaçınmadır. Bu liderlik stilinde lider örgütün parasal kaynaklarını ya da insan gücünü gereksiz tüketmekten kaçınır. İyi fikirler değerlendirmeye alınır ve eğitimsel bir ortam yaratılması amaçlanır.

Gücü doğru kullanmak ve gerektiğinde kullanmak bu liderlik stilinde önemli bir noktayı oluşturur (Grooms ve Matinez, 2011, s. 414)

Liderliğin yönetim kısmıyla alakalı olan bu liderlik stilinde lider örgüt içerisindeki çalışanları örgütün amaçları doğrultusunda motive etme, devam etmekte olan düzeni koruma ve bu düzen doğrultusunda örgüt vizyon ve misyonlarını geliştirme çabası içinde olan liderlikten çok yönetici kimliği benimseyen liderlik stili biçimidir. Sürdürücü liderlik stili biçiminde örgütün ileriye dönük planlarını iyi bir şekilde gerçekleştirmek için çalışanlar ve iş arasında düzen ve derli topluluk önemli yer kaplar. Sürdürücü liderlikte örgüt içi inovasyon yerine örgütün olduğu konumu koruması daha önemlidir (Yazıcı ve Akyol, 2017, s. 191).

Çalışma kapsamında yapılan araştırmanın ilk sacayağını liderlik oluştururken ikinci sacayağını ise örgütsel bağlılık oluşturmaktadır. Aşağıda örgütsel bağlılık ele alınmıştır.

Örgütsel Bağlılık

Bireylerin örgütün vizyonunu ve misyonunu kabul edip bu doğrultuda ilerlemesini ve örgütün içindeki benliğini devam ettirmesini sürdürme isteğine örgütsel bağlılık denmektedir (Demirel, 2008, ss. 179-194). Örgüt içerisinde çalışan kişi veya kişiler örgüte olan katkılarını devam ettirme arzusu içerisinde olmalıdırlar. Örgüte olan bütünleşme hissiyatı ne kadar artarsa çalışarlardaki örgüte katkı yapma isteği bir o kadar artar ve örgüt vizyon ve misyonuna bir o kadar daha yaklaşmış olur (Erickson, 2007, s. 24).

Örgütsel bağlılık uyumlaştırma, içselleştirme ve özdeşleşme olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Bu üç boyutun geliştiricisi olan O'Reilly- Chatman'ın 1986'da yaptığı çalışmlar sonucunda ana boyutlar olarak bu boyutları literatüre sunmuştur (Akın ve Orman, 2015, s. 94). Aşağıda sırasıyla bu boyutlar ele alınmıştır.

Uyum bağlılığı

Örgütsel bütünleşmedeki ilk alt faktör olan uyum bağlılığı, örgüt içerisindeki dışsal ödüllendirmelere kazanım sağlayan eylemi gerçekleştirmeye yönelik olan bir boyuttur. Bu boyutta örgüt içerisindeki ceza alma korkusu aktif hale gelerek kişinin cezalardan kurtulması eylemi ve ödüllere karşı istek duyup ödüllere kavuşma isteği ortaya çıkmaktadır. Uyum kişinin örgüte kendisini vermesi anlamına gelmektedir. Bu boyutta kişiler örgüt yapısı altında şirket vizyon ve misyonlarını şirkete inandığı veya yaptığı işe inandığı için değil cezalandırılmaktan kaçınmak için zoraki bir biçimde yapması anlamına da gelmektedir (Balcı, 2003, ss. 28-29).

Özdeşleşme Bağlılığı

Örgütler içerisindeki bütünleşmeyi sağlayan ikinci aşama özdeşleşmedir. Bu bağlılık boyutunda bireyin örgüt içerisinde bir topluluğa karışmasının kıvanç sağlayıcı olduğu aktarılmaktadır. Örgüte kendisini adaylan çalışan, örgüt içerisinde yapılan herhangi bir hatayı kendisi yapmış gibi kabul edip, elde edilen veya gerçekleşen pozitif bir durumu da kendisinin üstlenme gibi bir eylemi söz konusudur. Bu boyutta örgüt çıkarlarını gözetmek ön planda görünse de rasyonel bir tavırdan çok duygulara yönelik tavırlar ön plana çıkmaktadır (Bayram, 2006, ss. 135-139).

Çalışanların örgüt içindeki tutum ve davranışları işe başladıkları tarihten itibaren aynı şekilde devam ediyorsa ve örgütteki işe alışma, ödüllendirme ve işten tatmin olma

seviyelerinde bir değişiklik gözlemlenmediyse çalışanların örgüte olan bağlılıklarında değişim yaşanmadığı anlaşılmaktadır. İlerleyen zamanlarda örgüt içerisindeki şartlar değiştiğinde de bu bağlılık seviyesi ilk başta olduğu gibi devam ediyorsa bu sonuç olarak özdeşleşme boyutuna bürünmeye örnek olacaktır (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 43).

İçselleştirme Bağlılığı

Bu boyut bütünleştirmenin final adımıdır. Kapsam olarak çalışanların kendisini hem de örgüt yapısının birleşimini içerisine almaktadır. Bu boyutun temel amacı örgütün yapısındaki davranışların çalışanlar ile birlikte bütünleşmesini sağlamaktır. Bu bütünleşme sonucunda çalışanların örgüt içinde yarar veya zarar sağlayabilecek davranışlarının da örgüt yapısıyla bütünlük içerisinde bulunması hedeflenmektedir. İçselleştirme boyutu, çalışanların kendi kurallarını örgüt kurallarına adapte etmesi, örgüt kurallarını ve tutumlarını da kendi kurallarına ve benliklerine adapte ederek kabul etmesi yani içselleştirmesi anlamına gelmektedir. Örgüt içerisinde çalışan kişiler kendi içsel karakteristik tutum ve davranışlarını örgütün diğer çalışanlarının insani özellikleriyle bütünleştirmeyi hedeflemektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 43).

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerinin bakış açılarına bakılarak, okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ne yönde etkilediğini ortaya koymaktır. Çalışma kapsamında aşağıda yer alan sorulara yanıt aranmaya çalışılmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları kurumda ne derecede kurumlarına bağlı oldukları, bu bağlılıklarına yöneticiler tarafından ne denli katkı sağlanıp sağlanmadığı ele alınmaktadır. Literatür incelendiğinde öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarında yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenleri etkilediği gözlemlenmiştir. Bu iki değişken arasındaki ilişki ele alındığında ilk ve ortaokul öğretmenlerinin, liderin davranışlarına göre örgüte olan bağlılıklarını ne denli etkilediğini anlayacak ve bu çerçevede bir gelişim oluşturma süreci sağlanacaktır.

Alt Problemler

- İlk ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmenlerin idrak ettiği örgütsel bağlılık arasında bir ilişki var mıdır?
- İlk ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik stillerinin belirlenmesinde yaş, cinsiyet, okul türü, eğitim durumu ve hizmet süresi açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- İlk ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin, demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, okul türü, eğitim durumu ve hizmet süresi) ile örgüte olan bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verilerinin toplanabilmesi için öğretmenlere uygulanmak amacıyla iki ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler Okul Yöneticilerinin Liderlik Stili Ölçeği ve diğeri Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir. Her bir ölçeğe ait bilgilere aşağıda ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Okul yöneticilerinin (müdürlerinin) liderlik stili ölçeği (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2014: 392-415) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek

içerisinde toplam 35 madde barındırmaktadır. Bu alt boyutlar dönüştürücü lider stili, sürdürücü liderlik stili ve serbest bırakıcı liderlik stilidir. Dönüştürücü liderlik alt faktöründe toplam 20 madde, sürdürücü liderlik alt faktöründe 7 madde, serbest bırakıcı liderlik alt faktörü ise 8 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekteki maddelerin ölçümü 5’li likert ölçeği tarafından sağlanacaktır. Dönüştürücü liderlik alt faktöründe toplam 20 madde sırasıyla (1-4-6-8-10-11-14-15-16-19-20-22-23-24-25-27-30-32-34-35), sürdürücü liderlik alt faktöründe toplam 7 madde (3-5-7-18-21-28-29) bulunmaktadır. Üçüncü ve sonuncu liderlik stili olan serbest bırakıcı liderlik alt faktöründe ise toplam 8 madde (2-9-12-13-17-26-31-33) bulunmaktadır. Okul Müdürlüğünün Liderlik Stilleri Ölçeğinin Toplam cronbach’s alfa katsayısı 0,937 olarak bulunmuştur. OMLS ölçeğinin 3 alt boyutunun da cronbach’s alfa değerlerine bakılmıştır. Birinci alt boyut olan Dönüştürücü Liderlik Stilinin cronbach’s alfa katsayısı 0,946 olarak bulunmuştur. İkinci alt boyut olan Sürdürücü alt boyutunda toplam 7 soru olup 4 soru cronbach’s alfa katsayısını düşürdüğü için çıkartılmıştır. Kalan 3 soru ile yapılan boyut ölçümünde cronbach’s alfa katsayısı 0.67 olarak bulunmuştur. Üçüncü alt boyut olan Serbestlik Tanıyan Liderlik stilinin cronbach’s alfa katsayısı 0,843 olarak bulunmuştur.

27 maddeden oluşan ve üç alt ölçekten oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Balay (2000) tarafından geliştirilmiştir. Bu üç alt faktör uyum, özdeşleşme ve son olarak içselleştirme olarak araştırmada yer almıştır. Uyum alt faktörü madde 1 ve 8 arası, özdeşleşme alt boyutu madde 9 ve 16 arası ve son olarak içselleştirme alt faktörü de madde 17 ve 27 arası alt ölçeklerden oluşmaktadır. Örgütsel Bağlılık ölçeğinin toplam cronbach’s alfa katsayısı 0,893 bulunmuştur. Örgütsel Bağlılık ölçeğinde her bir faktörün cronbach’s alfa katsayısı hesaplanmıştır. Negatif ifadeleri barındıran soruların tersleri alınmıştır. Birinci alt faktör olan uyum boyutunda ilk hesaplamada cronbach’s alfa katsayısı 0,675 bulunmuştur. Boyuttaki üçüncü soru çıkartıldığında cronbach’s alfa katsayısı 0,787 olarak bulunmuştur. İkinci alt boyut olan özdeşleşmenin cronbach’s alfa katsayısı ise 0.796 olarak bulunmuştur. Üçüncü alt boyut olan İçselleştirmenin cronbach’s alfa katsayısı 0,915 olarak bulunmuştur.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yıl döneminde İzmir ili Karabağlar ilçesinde bulunan ilkököl ve ortaokulda görevini sürdürmekte olan 1490 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tesadüfi yolla seçilen 12 adet ilkököl ve 5 adet ortaokul olmak üzere toplam 17 okulda görev yapmakta olan 450 öğretmenden oluşmuştur.

Karabağlar ilçesindeki 12 adet ilkököl ve 5 adet ortaokula araştırmada kullanılacak olan toplam 450 anket bırakılmıştır. Anketlerin 396 adedi değerlendirmeye alınmıştır. Kalan 54 anket eksik ve geçersiz doldurma sebeplerinden ötürü araştırmanın dışında bırakılmıştır.

Tablo 1’de öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Frekans Analizleri

Cinsiyet	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>				Toplam
n	239	157				396
%	60,4	39,6				100
Yaş	<i>18-25</i>	<i>26-33</i>	<i>34-41</i>	<i>42-49</i>	<i>50+</i>	
n	22	57	94	139	84	396
%	5,6	14,4	23,7	35,1	21,2	100
Eğitim Düzeyi	<i>Lise</i>	<i>Yüksek Okul</i>	<i>Fakülte</i>	<i>Yüksek Lis+</i>		
n	0	15	350	31		396
%	0	3,8	88,4	7,8		100
Öğretmenlik Süresi	<i>0-5 yıl</i>	<i>6-10 yıl</i>	<i>11-15 yıl</i>	<i>16+ yıl</i>		
n	73	74	98	151		396
%	18,4	18,7	24,7	38,1		100
Okul Türü	<i>İlkokul</i>	<i>Ortaokul</i>				
n	238	158				396
%	60,1	39,9				100
Müdür ile Yıl	<i>1 yıldan az</i>	<i>1-3 yıl</i>	<i>4-6 yıl</i>	<i>7+</i>		
n	69	184	68	75		396
%	17,4	46,5	17,2	18,9		100

Katılımcıların demografik özellikleri yorumlanacak olursa; katılımcıların %60,4'ü kadın, % 39,6'sı erkektir. Yaş değişkeni değerlendirmeye alındığında %5,6'sı 18-25 yaş aralığında, %14,4'ü 26-33 yaş, %23,7'si 34-41 yaş, %35,1'i 42-49 yaş ve son olarak %21,2'si 50 ve üzeri yaş aralığında oluşmaktadır. Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcıların %3,8'i yüksekokul düzeyinde, %88,4'ü fakülte seviyesinde ve %7,8'i yüksek lisans ve üzeri seviyede eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların öğretmenlik yaptıkları süreye bakıldığında % 18,4'ü 0-5 yıl, %18,7'si 6-10 yıl, %24,7'si 11-15 yıl ve %38,1'i 16 yıl ve üstü bir mesleki geçmişe sahiptir. Araştırmanın yapıldığı yerin hangi okul türünde eğitim verdiğine bakıldığında %60,1'i ilkokul ve % 39,9'u ortaokul olarak görülmektedir. Son olarak öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki müdürü ile çalıştığı süreye bakıldığında %17,4'ü bir yıldan az süre, %46,5'i 1-3 yıl arası, %17,2'si 4-6 yıl ve %18,9'u 7 ve üzeri bir yıl süre ile çalışmış oldukları gözlemlenmektedir.

Bulgular

Verilerin analizi aşamasında SPSS 24.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Anketler aracılığı ile toplanan verilerin yüzde, frekans, aritmetik ortalama hesaplamaları için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin ve Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Bağlılığın cinsiyete ve okul türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla *bağımsız gruplar t-testine* başvurulmuştur. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Bağlılığın yaş, eğitim durumu, öğretmenlik süresi ve şuan ki müdür ile çalışılan yıl düzeylerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Son olarak okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin algıladığı örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Tekniği uygulanmıştır.

Öğretmenlerin algılarına bakılarak örgütsel bağlılığın alt boyutlarının ve liderlik stilleri değişkeninin alt boyutları incelenmiştir. Okul Müdürlerinin dönüştürücü, sürdürücü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri alt boyutlarını sağlama seviyelerine ilişkin öğretmen görüşleri Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2:Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile ilgili Görüşleri

Dönüştürücü Liderlik	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>
L1. Davranışları ile bize rehberlik eder	396	3,88	0,98
L4. Yararımıza olacak şeyleri kendi çıkarından üstün tutar	396	3,59	1,14
L6. Bizleri temsil etme yeteneği güçlüdür	396	3,90	1,03
L8. Sorunlara etkili çözümler bulur	396	3,72	1,00
L10. Sürekli olarak değişim ve yenilikten yanadır	396	3,88	0,90
L11. Beklentilerimizi karşılamaya çaba gösterir	396	3,96	0,89
L14. Enerjik bir yapıya sahiptir	396	4,01	0,87
L15. Yaratıcı fikirlerimizi ödüllendirir	396	3,75	0,91
L16. Uyum içinde çalışmamızı sağlar	396	3,89	0,98
L19. Problemler için orijinal bakış açıları oluşturmamızı sağlar	396	3,68	0,85
L20. Yaratıcı olmamız konusunda bizi cesaretlendirir	396	3,83	0,85
L22. Bizlere güven verir	396	3,83	0,97
L23. Hataların gelişmek için bir fırsat olduğunun farkındadır	396	3,47	0,80
L24. Coşku ve heyecanımızı canlı tutar	396	3,65	0,92
L25. Hedefe ulaşma yollarını keşfetmemize yardımcı olur	396	3,59	0,91
L27. Bilimselliğe gereken önemi verir	396	3,86	0,93
L30. Geleceğe yönelik planlar yapar	396	3,80	0,91
L32. Değişimden ve yenilikten yana olmamızı ister	396	3,96	0,69
L34. Kaygılarımızı dinler ve önemser	396	4,01	0,91
L35. Bize öğrenmeye elverişli ortamlar hazırlar	396	3,82	0,93
TOPLAM	396	3,80	0,65
Sürdürücü Liderlik	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>
L3. Sadece işler yolunda gitmediğinde müdahalede bulunur	396	2,41	1,09
L5. Onun için eski yöntemler işe yarıyorsa yenisine gerek yoktur	396	2,06	0,90
L7. Onun için kazanmaktan çok kaybetmemek önemlidir	396	2,99	1,03
L18. Belirlenen hedeflere ulaşamadığımızda, bize verdiği değer azalır	396	2,13	0,95
L21. Risk almaktan hoşlanmaz	396	2,38	1,08
L28. Ancak, verilen görevi yerine getirdiğimizde bizi ödüllendirir	396	2,84	0,94
L29. Sürekli olarak sorumluluklarımıza vurgu yapar	396	3,32	1,04
TOPLAM	396	2,59	0,53
Serbest Bırakıcı Liderlik	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>
L2. Okul içinde çok fazla görünmez	396	1,97	0,99
L9. Geri bildirim vermektan kaçınır	396	2,41	1,03
L12. Önemli konularda müdahale etmekten kaçınır	396	2,17	1,06
L13. Sorumluluklarını başkalarına devreder	396	2,19	1,21
L17. Acil sorulara cevap vermekte gecikir	396	2,06	0,94
L26. Karar vermektan kaçınır	396	2,17	1,01
L31. İhtiyaç duyulduğunda ortada yoktur	396	1,92	0,94
L33. Bize yol ve yöntem göstermez	396	2,01	0,94
TOPLAM	396	2,11	0,70

Tablo 2 incelendiğinde okul müdürlerinin en çok ($\bar{x}=3,80$) dönüştürücü liderlik stilini en az ise, ($\bar{x} = 2,11$) serbest bırakıcı liderlik stilini sergiledikleri görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenler okul müdürlerinin serbest bırakıcı ve sürdürücü liderlikten çok dönüştürücü liderliği sergilediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 2’ye bakıldığında araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin dönüştürücü liderlik alt boyutunda en çok “enerjik bir yapıya sahiptir ve kaygılarımızı dinler ve önemser” ifadelerine katıldıkları en az katıldıkları ifadenin ise “hatalarının gelişmek için bir fırsat olduğunun farkındadır” ifadesi olduğu görülmektedir. Sürdürücü liderlik alt boyutunda ise öğretmenler en fazla “sürekli olarak sorumluluklarımıza vurgu yapar”, en az ise “onun için eski yöntemler işe yarıyorsa yenisine gerek yoktur” maddesine katıldıkları görülmektedir. Serbest bırakıcı liderlik alt boyutunda ise öğretmenler en yüksek ortalama ile “geri bildirim vermekten kaçınır” en düşük ortalama ise “ihtiyaç duyulduğunda ortada yoktur” maddesine katıldıkları görülmektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilemiş olduğu liderlik stillerini bu şekilde algıladıkları anlaşılmıştır.

Okul Müdürlerinin Uyum, Özdeşleşme ve İçselleştirme örgütsel bağlılık alt boyutlarını sağlama seviyelerine ilişkin öğretmen görüşleri ise Tablo 3’te belirtilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

<i>Uyum Boyutu</i>	<i>N</i>	<i>\bar{x}</i>	<i>Ss</i>
1. Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum	396	2,14	1,13
2. Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum	396	1,87	0,98
3. Emek birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor	396	2,32	1,11
4. Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamı ders saatleri ile sınırlı olduğunu düşünüyorum	396	2,35	1,23
5. Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum	396	1,76	1,01
6. Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum	396	1,84	1,00
7. Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum	396	2,72	1,32
8. Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum	396	1,97	1,06
Toplam	396	2,12	0,70
<i>Özdeşleşme</i>	<i>N</i>	<i>\bar{x}</i>	<i>Ss</i>
9. Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum	396	3,17	1,07
10. Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum	396	3,63	1,06
11. Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım	396	3,20	1,16
12. Bu okul işimde beni en yüksek performans göstermeye özendiriyor	396	3,19	1,11
13. Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum	396	3,23	1,17
14. Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	396	3,14	1,26
15. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum	396	3,02	1,23
16. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum	396	3,06	1,23
Toplam	396	3,20	0,74
<i>İçselleştirme</i>	<i>N</i>	<i>\bar{x}</i>	<i>Ss</i>
18. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	396	3,61	0,99
19. Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	396	3,80	0,89
20. Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayıyorum.	396	3,48	1,05
21. Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.	396	3,27	1,01
22. Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	396	3,30	1,03
23. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	396	3,46	0,97
24. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayıyorum.	396	3,79	0,91
25. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	396	3,83	0,97
26. Okulum başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	396	3,56	0,97
27. Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	396	3,65	0,94
Toplam	396	3,58	0,73

Tablo 3’e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığa katılımları incelenmiş ve ankette yer alan ifadelerden en yüksek ortalama ($\bar{x}=3,83$) “okulum övüldüğünde

kendimi övölmüş hissediyorum” ifadesi ve “bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum” ($\bar{x}=1,76$) ifadesi en düşük ortalama ile katıldıkları madde olmuştur.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarını dikkate alarak inceleme yapıldığında uyum alt boyutunda en fazla katıldıkları madde ($\bar{x}= 2,72$) “bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum” ve en az katıldıkları madde ($\bar{x}=1,76$) “bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum” ifadesi olmuştur. Özdeşleşme alt boyutu incelendiğinde ise en fazla katılma gösterilen madde ($\bar{x}= 3,63$) “bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum” ve en az katıldıkları madde ($\bar{x}= 3,02$) “başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum” ifadesi olmuştur. Son olarak içselleştirme alt boyutu incelendiğinde bu alt boyuta en fazla ortalama ile katılım ($\bar{x}=3,83$) “okulum övöldüğünde kendimi övölmüş hissediyorum” ve en az katılım gösterilen madde ($\bar{x}=3,27$) “zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor” ifadesi olmuştur.

Örgütsel Bağlılığın geneline bakıldığında öğretmenlerin algılarına göre alt boyutların içinde en yüksek ortalama ($\bar{x}= 3,58$) içselleştirme alt boyutu olmuştur. En az ortalama ise ($\bar{x}=2,12$) uyum alt boyutu olmuştur. Özdeşleşme alt boyutu öğretmenlerin algılarına göre ortalama bir değerde görölmektedir. Bu bulgulara bakılarak öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarında kendilerini örgütle içselleştirdikleri görölmektedir. Öğretmenlerin örgüt ile kendilerini özdeşleşme seviyesinin orta düzey olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda uyum alt boyutunun en düşük değere sahip olması sebebi ile kendilerini okul ile uyumsuz hissetmeleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Örgütsel Bağlılığın ve Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Değişkenlerinin alt boyutlarının, öğretmenlerin demografik özellikleri arasında ilişkinin olup olmamasına dair yapılan analizler tablo 4 ile 10 arasında gösterilmektedir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Alt boyutlarının Öğretmenlerin Cinsiyetine göre Anlamlılığı Analiz Sonuçları

Alt boyut	Cinsiyet	N	Sd	t	P	P(2-tailed)
Uyum	Kadın	239	0,73	0,002	0,968	0,230
	Erkek	157	0,74			
Özdeşleşme	Kadın	239	0,76	0,934	0,335	0,368
	Erkek	157	0,72			
İçselleştirme	Kadın	239	0,77	2,855	0,092	0,089
	Erkek	157	0,67			

Tablo 4 incelendiğinde Örgütsel Bağlılık değişkeninin öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini bulmak için bağımsız gruplar t-testi analizinden faydalanılmıştır. Örgütsel Bağlılığın alt boyutları incelendiğinde Uyum alt boyutunun $P>005$ 'e göre homojen bir yapıya sahip olduğu görölmüştür. Anlamlılık düzeyi $P=0,230$ olduğundan ve $P>0.05$ den büyük olduğundan öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin uyum alt boyutuyla anlamlılık göstermediği görölmüştür. Aynı şekilde özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarının $P>0.05$ e göre homojen dağıldıkları ve anlamlılık katsayılarının $P=0.368$ ve $P=0.089$ bulunmaları üzerine $P>0.05$ den büyük oldukları için cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir farklılık taşımadıkları tespit edilmiştir.

Tablo 5: Liderlik Stilleri Alt boyutlarının Öğretmenlerin Cinsiyetine göre Anlamlılığı Analiz Sonuçları

Alt boyut	Cinsiyet	N	Sd	t	P	P(2-tailed)
Dönüştürücü	Kadın	239	0,67	0,547	0,460	0,660
	Erkek	157	0,61			
Sürdürümcü	Kadın	239	0,40	0,254	0,615	0,001
	Erkek	157	0,39			
Serbest Bırakıcı	Kadın	239	0,65	5,065	0,025	0,001
	Erkek	157	0,76			

Tablo 5'e bakıldığında okul müdürlerinin liderlik stilleri alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlılık gösterip göstermediğini görmek için Bağımsız gruplar T-testi uygulanmıştır. Alt boyutlardan Dönüştürücü liderlik stiline P>0.05'e göre bakıldığında homojen dağıldığı görülmüştür ve anlamlılık kat sayısı P=0.660 olduğundan cinsiyete göre anlamlılık göstermediği bulunmuştur. Sürdürümcü liderlik stiline P>0.05'den büyük olduğu ve homojen dağılmadığı gözlenmiştir. P=0.05> P=0.001 olduğundan sürdürümcü liderlik alt boyutunun öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği analiz sonucu elde edilmiştir. Serbest bırakıcı liderlik stiline P>0.05'e göre homojen dağılmadığı gözlenmiştir. P=0.05>P=0.001 olduğundan cinsiyete göre anlamlılık gösterdiği görülmüştür.

Tablo 6: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Stilleri alt boyutlarının Okul Türü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Alt Boyut	Okul Türü	N	Sd	t	P	P(2-tailed)
Uyum	İlkokul	238	0,78	4,862	0,028	0,504
	Ortaokul	158	0,66			
Özdeşleşme	İlkokul	238	0,75	0,385	0,535	0,364
	Ortaokul	158	0,74			
İçselleştirme	İlkokul	238	0,81	15,420	0,000	0,011
	Ortaokul	158	0,58			
Dönüştürücü	İlkokul	238	0,67	2,010	0,157	0,371
	Ortaokul	158	0,61			
Sürdürümcü	İlkokul	238	0,39	0,024	0,876	0,024
	Ortaokul	158	0,40			
Serbest Bırakıcı	İlkokul	238	0,70	0,465	0,496	0,512
	Ortaokul	158	0,71			

Tablo 6 incelendiğinde Örgütsel Bağlılık değişkeninin alt boyutlarından uyum alt boyutunun öğretmenlerin okul türüne göre homojen dağılmadığı gözlemlenmekle birlikte P=0.05<P=0.504 sonucuna ulaşılarak anlamsızlık taşıdığı görülmüştür. Özdeşleşme alt boyutunun öğretmenlerin okul türüne göre homojen dağıldığını ve P=0.05<0.364 olduğu için anlamsız olduğu gözlenmiştir. Son olarak içselleştirme alt boyutunun öğretmenlerin okul türüne göre homojen dağılmadığına ve P=0.05>0.011 olduğu için bu boyutun okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Okul Müdürlerinin Lider Stilleri alt boyutları incelendiğinde dönüştürücü liderlik stili boyutunun homojen dağıldığı ve P=0.05<0.371 olduğuna göre anlamsız olduğu gözlemlenmiştir. Sürdürümcü liderlik boyutunun homojen dağıldığı ve P=0.05>0.024 olduğuna göre öğretmenlerin okul türü ile sürdürümcü alt boyutunun anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Son olarak Serbest bırakıcı alt boyutunun homojen dağıldığı ve P=0.05<0.512 olduğundan okul türü ile serbest bırakıcı liderlik stiline anlamsız bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7: Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve Örgütsel Bağlılıklarının Yaşa göre Analiz Sonuçları

Alt Boyut	Yaş Aralığı	N	Sd	F	P
Uyum	18-25	22	0,92	0,926	0,449
	26-33	57	0,93		
	34-41	94	0,68		
	42-49	139	0,63		
	50+	84	0,77		
Özdeşleşme	18-25	22	0,69	2,590	0,036
	26-33	57	0,78		
	34-41	94	0,88		
	42-49	139	0,64		
	50+	84	0,70		
İçselleştirme	18-25	22	0,60	2,487	0,043
	26-33	57	0,83		
	34-41	94	0,71		
	42-49	139	0,68		
	50+	84	0,78		
Dönüştürücü	18-25	22	0,55	1,354	0,249
	26-33	57	0,83		
	34-41	94	0,67		
	42-49	139	0,59		
	50+	84	0,58		
Sürdürümcü	18-25	22	0,54	1,479	0,208
	26-33	57	0,85		
	34-41	94	0,88		
	42-49	139	0,68		
	50+	84	0,71		
Serbest Bırakıcı	18-25	22	0,29	1,606	0,172
	26-33	57	0,91		
	34-41	94	0,75		
	42-49	139	0,70		
	50+	84	0,53		

Tablo 7 ele alındığında yapılan Tek yönlü Anova testi sonuçlarına bakılarak Örgütsel Bağlılık alt boyutlarından Uyum boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05 < 0.449$ olduğu için yaş ile uyum alt boyutu arasında anlamsız bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Özdeşleşme alt boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05 > 0.036$ olduğu için yaş ile özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Son olarak İçselleştirme alt boyutunun homojen dağıldığı ve $P=0.05 > 0.043$ olduğu için yaş ile içselleştirme arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmektedir.

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri alt boyutlarından Dönüştürücü liderlik stiline homojen dağıldığı ve $P=0.05 < 0.249$ olduğu için anlamsız bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Sürdürümcü liderlik alt boyutuna bakıldığında homojen dağılmadığı ve $P=0.05 < 0.208$ olduğu için anlamsız bir ilişkinin olduğu gözlenmektedir. Son olarak Serbest Bırakıcı liderlik stili alt boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05 < 0.172$ olduğu için anlamsız bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 8: Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Durumuna Göre Analiz Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	Sd	F	P
Uyum	Yüksek Okul	15	0,41	5,888	0,003
	Fakülte	350	0,74		
	Yüksek Lisans+	31	0,67		
Özdeşleşme	Yüksek Okul	15	0,61	2,380	0,094
	Fakülte	350	0,75		
	Yüksek Lisans+	31	0,75		
İçselleştirme	Yüksek Okul	15	1,05	0,276	0,759
	Fakülte	350	0,73		
	Yüksek Lisans+	31	0,63		
Dönüştürücü	Yüksek Okul	15	0,15	1,106	0,332
	Fakülte	350	0,66		
	Yüksek Lisans+	31	0,66		
Sürdürümcü	Yüksek Okul	15	0,53	2,210	0,121
	Fakülte	350	0,77		
	Yüksek Lisans+	31	0,66		
Serbest Bırakıcı	Yüksek Okul	15	0,28	1,216	0,298
	Fakülte	350	0,72		
	Yüksek Lisans+	31	0,67		

Tablo 8 incelendiğinde yapılan Tek yönlü Anova testi sonuçlarına bakılarak Örgütsel Bağlılık alt boyutlarından Uyum boyutunun homojen dağıldığı ve $P=0.05>0.003$ olduğu için eğitim durumu ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Özdeşleşme alt boyutunun homojen dağıldığı ve $P=0.05<0.094$ olduğu için eğitim durumu ile özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Son olarak İçselleştirme alt boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05<0.759$ olduğu için eğitim durumu ile içselleştirme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmektedir.

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri alt boyutlarından Dönüştürücü liderlik stiline homojen dağılmadığı ve $P=0.05<0,332$ olduğu için anlamsız bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Sürdürümcü liderlik alt boyutuna bakıldığında homojen dağıldığı ve $P=0.05<0.121$ olduğu için anlamsız bir ilişkinin olduğu gözlenmektedir. Son olarak Serbest Bırakıcı liderlik stili alt boyutunun homojen dağıldığı ve $P=0.05<0.298$ olduğu için anlamsız bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 9: Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve Örgütsel Bağlılıklarının Öğretmenlik Süresine Göre Analiz Sonuçları

Alt Boyut	Öğretmenlik Yılı	N	Sd	F	P
Uyum	0-5	73	0,83	1,141	0,332
	6-10	74	0,82		
	11-15	98	0,52		
	16+	151	0,76		
Özdeşleşme	0-5	73	0,70	2,517	0,058
	6-10	74	0,95		
	11-15	98	0,65		
	16+	151	0,70		
İçselleştirme	0-5	73	0,75	2,342	0,073
	6-10	74	0,73		
	11-15	98	0,66		
	16+	151	0,76		

Dönüştürücü	0-5	73	0,74	1,289	0,278
	6-10	74	0,74		
	11-15	98	0,59		
	16+	151	0,58		
Sürdürümcü	0-5	73	0,73	0,773	0,509
	6-10	74	0,96		
	11-15	98	0,61		
	16+	151	0,75		
Serbest Bırakıcı	0-5	73	0,75	0,691	0,558
	6-10	74	0,86		
	11-15	98	0,66		
	16+	151	0,61		

Tablo 9'a bakıldığında yapılan Tek yönlü Anova testi sonuçlarına bakılarak Örgütsel Bağlılık alt boyutlarından Uyum boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05<0.332$ olduğu için öğretmenlik yılı ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Özdeşleşme alt boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05<0.058$ olduğu için öğretmenlik yılı ile özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Son olarak İçselleştirme alt boyutunun homojen dağıldığı ve $P=0.05<0.073$ olduğu için öğretmenlik yılı ile içselleştirme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmektedir.

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri alt boyutlarından Dönüştürücü liderlik stiline homojen dağıldığı ve $P=0.05<0,278$ olduğu için anlamsız bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Sürdürümcü liderlik alt boyutuna bakıldığında homojen dağılmadığı ve $P=0.05<0.509$ olduğu için anlamsız bir ilişkinin olduğu gözlenmektedir. Son olarak Serbest Bırakıcı liderlik stili alt boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05<0.558$ olduğu için anlamsız bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 10: Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve Örgütsel Bağlılıklarının Şuan ki Müdür ile Çalışılan Süreye Göre Analiz Sonuçları

Alt Boyut	Müdür ile Yıl	N	Sd	F	P
Uyum	1 yıldan az	69	0,89	1,215	0,304
	1-3	184	0,63		
	4-6	68	0,84		
	7+	75	0,71		
Özdeşleşme	1 yıldan az	69	0,81	7,746	0,000
	1-3	184	0,71		
	4-6	68	0,74		
	7+	75	0,67		
İçselleştirme	1 yıldan az	69	0,87	2,478	0,061
	1-3	184	0,73		
	4-6	68	0,75		
	7+	75	0,54		
Dönüştürücü	1 yıldan az	69	0,75	2,935	0,033
	1-3	184	0,64		
	4-6	68	0,73		
	7+	75	0,42		
Sürdürümcü	1 yıldan az	69	0,60	2,890	0,035
	1-3	184	0,76		
	4-6	68	0,91		
	7+	75	0,70		

Serbest Bırakıcı	1 yıldan az	69	0,66	5,148	0,002
	1-3	184	0,69		
	4-6	68	0,85		
	7+	75	0,55		

Tablo 10 ele alındığında yapılan Tek yönlü Anova testi sonuçlarına bakılarak Örgütsel Bağlılık alt boyutlarından Uyum boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05<0.304$ olduğu için şuan ki çalışılan müdürle olan süre ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Özdeşleşme alt boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05>0.000$ olduğu için şuan ki çalışılan müdürle olan süre ile özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Son olarak İçselleştirme alt boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05<0.061$ olduğu için şuan ki çalışılan müdürle olan süre ile içselleştirme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmektedir.

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri alt boyutlarından dönüştürücü liderlik stilinin homojen dağılmadığı ve $P=0.05>0,033$ olduğu için anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Sürdürümcü liderlik alt boyutuna bakıldığında homojen dağılmadığı ve $P=0.05>0.035$ olduğu için anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmektedir. Son olarak Serbest Bırakıcı liderlik stili alt boyutunun homojen dağılmadığı ve $P=0.05>0.002$ olduğu için anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi Tablo 11 ile 12’de görülmektedir.

Tablo 11: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan Uyum Alt Boyutu İle Liderlik Stilleri Alt Boyutlarının Arasındaki İlişkinin Korelasyon Matrisi

DEĞİŞKENLER	1	2	3	4
1.Uyum	-			
2.Dönüştürücü	0,384**	-		
3.Sürdürümcü	0,250**	0,637**	-	
4.Serbest Bırakıcı	0,271**	0,656**	0,730**	-
N=396 *p<0,05 önem düzeyinde anlamlıdır **p<0.01 önem düzeyinde anlamlıdır				

Tablo 11’de Uyum alt boyutu ile Dönüştürücü alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ($r=0,384$) zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Aynı şekilde uyum alt boyutunun Sürdürümcü ($r=0,250$) ve Serbest bırakıcı ($r=0,271$) liderlik alt boyutları ile de pozitif yönlü zayıf, anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tabloda Okul Müdürlerinin dönüştürücü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stili davranışlarını gösterme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarındaki uyum bağlılıkları da olumlu yönde etkilenmektedir.

Tablo 12: Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Alt Faktörleri Arasındaki İlişkinin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken Uyum Bağımsız Değişkenler	Beta	p
<i>Dönüştürücü</i>	0,366	0,000
<i>Sürdürümcü</i>	-0,014	0,861
<i>Serbest Bırakıcı</i>	0,040	0,585
R ² =0,148 F =22,732		
Bağımlı Değişken Özdeşleşme Bağımsız Değişkenler	Beta	p
<i>Dönüştürücü</i>	0,768	0,000
<i>Sürdürümcü</i>	-0,175	0,005
<i>Serbest Bırakıcı</i>	-0,134	0,034
R ² =0,366 F =75,483		
Bağımlı Değişken İçselleştirme Bağımsız Değişkenler	Beta	p
<i>Dönüştürücü</i>	0,636	0,000
<i>Sürdürümcü</i>	-0,008	0,897
<i>Serbest Bırakıcı</i>	-0,083	0,198
R ² =0,336 F=66,135		

Tablo 12 incelendiğinde Uyum alt boyutunun (R²= 0,148) toplam varyansın yüzde 14,8'ini, özdeşleşme alt boyutunun (R²=0,366) toplam varyansın yüzde 36,6'sını ve içselleştirme alt boyutunun (R²=0,336) toplam varyansın yüzde 33,6'sını açıkladığı söylenebilir. Genel modele bakıldığında liderlik stilleri alt boyutlarından sürdürümcü ve serbest bırakıcı alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutu olan uyum alt boyutuna belirgin bir etkisinin olmadığı görülmekte (p>0,05). Dönüştürücü liderlik alt boyutunun ise uyum alt boyutuna aynı yönlü doğrusal bir etkisinin olduğu görülmektedir (p<0,05). Standartlaştırılmış beta katsayılarını karşılaştırarak, uyum alt boyutunu en çok etkileyen değişkenin dönüştürücü stili olduğu (0,366), bunu serbest bırakıcı (0,040) ve sürdürümcü (-0,014) değişkenlerinin takip ettiği söylenebilir.

Özdeşleşme alt boyutu incelendiğinde liderlik stilleri alt boyutlarından olan dönüştürücü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı alt boyutlarının özdeşleşme alt boyutuna aynı yönlü doğrusal bir etkisinin olduğu görülmektedir (p<0,05). Standartlaştırılmış beta katsayılarını karşılaştırarak özdeşleşme alt boyutunu en çok etkileyen değişkenin dönüştürücü stili olduğu (0,768), bunu serbest bırakıcı(-0,134) ve sürdürümcü (-0,175) değişkenlerinin takip ettiği görülmektedir.

İçselleştirme alt boyutunu ele alındığında liderlik stilleri alt boyutlarından sürdürümcü ve serbest bırakıcı alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutu olan içselleştirme alt boyutuna belirgin bir etkisinin olmadığı görülmekte (p>0,05). Dönüştürücü liderlik alt boyutunun ise içselleştirme alt boyutuna aynı yönlü doğrusal bir etkisinin olduğu görülmektedir(p<0,05). Standartlaştırılmış beta katsayılarına bakıldığında içselleştirme alt boyutunu en çok etkileyen değişkeninin dönüştürücü stili

olduğu (0,636), bunu sürdürücü (-0,008) ve serbest bırakıcı (-0,083) değişkenlerinin takip ettiği görülmektedir.

Sonuç ve Öneri

Bu çalışmada ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerinin bakış açılarına bakılarak, okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ne yönde etkilediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın sonucunda örgütsel bağlılık değişkeninin alt boyutları ve liderlik stilleri değişkeninin alt boyutları incelenmiş ve güvenilirlik düzeyleri ölçülmüştür. Öğretmenlerin demografik özelliklerinin örgüte olan bağlılıkları ve okul yöneticilerinin liderlik stillerine etkileri analiz edilmiştir. Cinsiyet ve okul türü değişkenlerine uygulanan bağımsız gruplar t-test analizi sonucunda örgütsel bağlılık alt boyutlarının cinsiyet değişkenine etki etmediği ve anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. Liderlik stilleri alt boyutlarından dönüştürücü liderlik alt boyutu cinsiyete göre anlamsız olup, sürdürücü ve serbest bırakıcı alt boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlılık göstermiştir. Okul türü değişkeni ile örgütsel bağlılık ve liderlik stilleri alt boyutlarından içselleştirme alt boyutu ve sürdürücü alt boyutu haricinde kalan alt boyutlar anlamsız bir sonuç ortaya çıkartmıştır. Yaş, öğretmenlik süresi, eğitim durumu ve şuan ki müdür ile çalışılan yıl değişkenleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında genel olarak anlamsız bir ilişki görülmektedir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin yaşının, eğitim durumunun, cinsiyetinin, çalıştığı yıl süresinin ve okulda aktif olarak görev yapmakta olan müdür ile çalıştığı sürenin örgüte olan bağlılıklarında bir değişiklik meydana getirmediği sonucuna ulaşılmıştır. Liderlik stilleri alt boyutlarına bakıldığında yaş, eğitim durumu, öğretmenlik süresi değişkenlerinin anlamsızlık gösterdiği sadece şuan ki müdür ile çalışılan yıl değişkeninin liderlik stilleri alt boyutlarını etkilediği sonucuna varılmıştır.

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan uyum alt boyutunun liderlik stilleri alt boyutlarından dönüştürücü liderlik alt boyutuna pozitif yönlü doğrusal bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Özdeşleşme alt boyutunda ise liderlik stilleri alt boyutlarının tamamının aynı yönlü doğrusal bir etkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İçselleştirme alt boyutunun liderlik stilleri alt boyutunda sadece dönüştürücü liderlik stili ile doğrusal bir etkisinin olduğu görülmüştür. Çıkan sonuçlara bakılarak şu yorumlar yapılabilir;

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan uyum alt boyutu yani kişinin kendisini o örgüte uyumlu hissedip hissedememe durumu, liderin dönüştürücü bir yol izlemesi ile olumlu bir birliktelik içindedir. Eğer bir lider, kurumunda görevini sürdürmekte olan çalışanını kurumuna daha uyumlu bir hale getirmek istiyorsa dönüştürücü liderlik davranışını da ek olarak gösterme eyleminde bulunabilir. Lider sürdürücü, dönüştürücü ve serbest bırakıcı bir liderlik davranış biçimi içinde bulunduğunda ise kurumda görev yapan kişinin kurumla daha çok kendini birleştirdiği ve kuruma daha sadık ve adanmışlık içerisinde olduğu özdeşleşme alt boyutuna yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. Liderin yine dönüştürücü bir davranış içinde bulunması halinde kurumda çalışan kişi kurumun kurallarını kendi ile içselleştirme eylemine yönelmesini sağlamıştır. Kişi hem kurumun kurallarını hem de kendi kurallarını kurum ile senkronize ederek daha verimli bir hale gelebilir.

Liderlik stilleri ve örgütsel bağlılık ilişkisini ele alan farklı çalışmalar incelendiğinde (Akan ve Yalçın, 2015; Yazıcı ve Akyol, 2017; Kul, 2010; Kılınç ve

Cemaloğlu, 2012; Bektaş, oğaltay ve Sökmen, 2014) okul yöneticilerinin görevlerini sürdürmekte oldukları okullarda sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stillerinden daha çok dönüştürücü bir lider olma biçimi sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada yapılan analizler sonucu ortaya çıkan bulgulara bakılarak daha önceden yapılmış çalışmaların bu araştırmayı destekler nitelikte oldukları anlaşılmıştır.

Akan ve Yalçın (2015)'ın çalışmasına bakıldığında dönüştürücü liderlik stili ile öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları arasındaki ilişkinin özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç bu çalışmada çıkan sonuç ile benzer özellikler göstermektedir. .

Okul yöneticilerinin liderlik davranış biçimlerinden olan dönüştürücü liderlik stilini yüksek düzeyde, serbest bırakıcı liderlik stilini az düzeyde ve sürdürümcü liderlik stilini ise orta düzeye yakın bir düzeyde sergiledikleri Yazıcı ve Akyol (2017)'un çalışmasında çıkan sonuçlar ile desteklenmektedir.

Liderlik stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan bir diğer benzer alışma Kul (2010) tarafından ele alınmıştır. Kul'un yaptığı araştırmada çıkan sonuçlarda okul yöneticilerinin daha çok dönüştürücü liderlik stilini benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarında içselleştirme alt boyutu ile dönüştürücü liderlik stilinin pozitif düzeyde yüksek bir değere sahip olduğu, uyum alt boyutu ile dönüştürücü liderlik stili arasındaki ilişkinin ise negatif yönlü orta derece bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Özdeşleşme alt boyutu ise pozitif ve orta düzey bir seviyede olduğu Kul (2010)'un çalışmasında ortaya çıkmıştır.

Analiz sonucu bu çalışmadan farklı ifadeler taşıyan Kılınç ve Cemaloğlu (2012)'nin çalışmasında okul yöneticilerinin aynı anda hem dönüştürücü hem de etkileşimci liderlik stilini sergiledikleri ve örgüte olan güven seviyesinde ise tam serbesti tanıyan liderlik stilinin negatif yönlü bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Geriye kalan liderlik stillerinin pozitif yönlü ilişkiler içerisinde oldukları bu çalışmayla benzerlikler taşımaktadır.

Sökmen; Bektaş ve Çoğaltay (2014)'ın yaptığı çalışmada ise, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif olarak en yüksek algıya sahip olduğu liderlik stilinin dönüştürücü liderlik stili olduğu görülmektedir. Liderin gösterdiği davranış biçiminin öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarında pozitif bir etki yarattığı yapılan araştırmada ortaya çıkmıştır. Bu sonuç bu çalışmadaki sonuç ile benzerlik taşımaktadır.

Yapılan araştırma neticesinde liderlerin gösterdiği davranış stillerinin örgütte görevini yapmakta olan çalışanların örgüte olan bağlılıklarını etkilediği gözlemlenmiştir. Bu araştırma, devlet okulu statüsünde bulunan okullarda veri toplanarak oluşturulmuştur. Farklı olarak özel okul veya diğer eğitim veren resmi kurumlara da uygulanarak farklı çalışmalar elde edilebilir. Çalışmada ortaya çıkan öğretmenlerin demografik özelliklerinin bağımsız değişkenlere etkisinin olumsuz olma durumu ele alınıp bu çalışmada kullanılandan farklı demografik anket maddeleri eklenerek sosyo-ekonomik ve kültürel boyutlarda inceleme yapılabilir ve farklı bulgular elde edilebilir. Son olarak ilerleyen çalışmalarda aynı evrende daha küçük bir örneklem ile derinlemesine mülakat yöntemi ile nitel bir analizde gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Akan, D; Yıldırım, İ; Yalçın, S. (2014). Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 392-415.
- Akan, D ve Yalçın, S. (2015). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve insani bilimler dergisi* 6(11), 123-150.
- Akın, U. ve Orman, E. (2015). The Relationship Between Teachers' Organizational Trust and Organizational Commitment Levels. *SDU International Journal of Educational Studies*, 2(2), 92-102.
- Arslan, R ve Demirci, K. (2015). Örgütlerde Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Kamu Kurumunda Bir Uygulama, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43(1).
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara Pegem Yayıncılık.
- Bass, M. Bernard, Paul Steidlmeier. (1999). Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership, *Leadership Quarterly*, 10 (2).
- Bektaş, F., Çoğaltay, N. ve Sökmen, Y. (2014). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stillерinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü, *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 127-128
- Bohoris, A. G. ve Vorria, P. E. (2007). Leadership vs Management: A Business Excellence- Performance Management View. 10th QMOD Conference. Quality Management and Organizational Development. Our Dreams of Excellence;18-20 June in Helsingborg; Sweden, ISSN 1650-3740.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi* 59, 125-139.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Canbolat, S.A. (2016). Yöneticilerin Liderlik Tarzlarına İlişkin Çalışan Algıları, ÇEDAŞ Grup Şirketleri Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Chaudhry, Q.A ve Javed, H. (2012). Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7).
- Cömert, M. (2004). Dönüşümcü Liderlik, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 1(12), İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Çağlar, İ. (2004). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri ile Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Tarzına İlişkin Eğilimlerin Karşılaştırmalı

Analizi ve Çorum Örneği. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakóltesi Dergisi, Sayı 2. ISSN 1301-4838.

- Çakınberk, A ve Demirel, T.E. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (24).
- Çekmeceliogđlu, H. (2005), Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, C.B.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 6(2), 23-39.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi 15(2), Celal Bayar Üniversitesi İİBF, Manisa.
- Doğan, S. (2007), Vizyoner Liderlik, Kare Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Dođan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi, 29, 37-61.
- Erdal, M. (2007), İşletmelerde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Analizi”, Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Erçetin, ř. (2000), Lider Sarmalında Vizyon, Nobel Yayıncılık, İstanbul.
- Erickson, R.A (2007). Here Today But What About Tomorrow? Reducing the Attrition of Downsizing Survivors by Increasing Their Organizational Commitment, Ph. D. Thesis, Northwestern University.
- Giritli, H. ve G. T. Oraz (2004). Leadership Styles: Some Evidence from the Turkish Constructin Industry, Construction Management and Economics, 22(3), 253-262.
- Gomes, R.A. (2014). Transformational Leadership: Theory, Research and Application to Sports. In C. Mohiyeddini (Ed.), Contemporary topics and trends in the psychology of sports . New York: Nova Science Publishers.
- Grooms, D.L ve Martinez, R.D. (2011). Sustainable Leadership Development: A Conceptual Model of A Cross-Cultural Blended Learning Program. İnternational Journal of Leadership Studies, 6(3), ISSN 1554-3145.
- Gül, H. ve K. şahin (2011). Bilgi Toplumunda Yeni Bir Liderlik Yaklaşımı Olarak Transformasyonel Liderlik Ve Kamu Çalışanlarının Transformasyonel Liderlik Algısı, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25, 237-249.
- İşcan, F (2012). Karizmatik Liderlik Üzerine Bir Araştırma. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Kılıç, R; Keklik, B; Yıldız, H. (2014). Dönüştürücü, Etkileşimci ve Tam Serbesti Tanıyan Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 21(2), Celal Bayar Üniversitesi İİBF, Manisa.
- Kılınç, Ç. A. ve Cemaloğlu, N. (2012). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23, 132-156.
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 43, 401-422.
- Korkut, H. (1992). Üniversite Akademik Yöneticilerinin Liderlik Davranışları, Amme İdaresi Dergisi, 25, (1), 156-167.
- Kul, M. (2010). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Macit, M (2003). Leadership and Bass Transactional and Transformational Leadership Theory, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3(5), 86-114.
- Morçin, E ve Bilgin, N. (2014). Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Adana İlindeki A Grubu Seyahat Acenteleri Örneği, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23(2), 113-128.
- Nanjundeswaraswamy, T.S ve Swamy, D.R. (2014). Leadership Styles. Advances in Management, 7(2), Department of Industrial Engineering and Management, JSS Academy of Technical Education, Bangalore, INDIA.
- Tengilimoğlu, D. (2005), Kamu Ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (14), 1-16.
- Yeşilyurt, P. (2007). Türk ve İtalyan Yöneticilerinin Liderlik Tarzları: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Türk-İtalyan Ortak Girişimlerinde Bir Uygulama, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Yazıcı, ř. A. ve Akyol, B. (2017). Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmen Özerkliği Arasındaki İlişki, Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 4(10), 189-208.

Investigation of Relationship Between Leadership Styles and Organizational Commitment through Public Schools: The Case of Karabaglar District of İzmir Province

Mustafa SOBA

Uşak University

Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Uşak, Turkey

orcid.org/0000-0001-9008-6474

mustafasoba@usak.edu.tr

Elvettin AKMAN

Süleyman Demirel University

Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Isparta, Turkey

orcid.org/0000-0003-2303-840X

elvettinakman@sdu.edu.tr

Emreca EROĞLU

Uşak University

Department of Business Administration
Master of Business Administration Student
Uşak, Turkey

orcid.org/0000-0003-2828-9101

emrecaeroglu@hotmail.com

Extensive Summary

It is important to understand the level of leadership level in educational institutions. Considering the importance of the basic education given in the training of many occupational groups particularly in our lives, it is important that the educational institutions have a qualified and organized teacher community and that they have a leader to manage them effectively. In this context, one of the leading concepts in social sciences and especially in research has been leadership. As a result of the researches conducted within the universe of the study, there are researches that have different narratives that examine the effect of school administrators' leadership styles on teachers' organizational commitment.

The common consensus found in research shows that there is a link between the behavior of school administrators and the organizational commitment of teachers. In the studies examined, the researchers conducted their studies by considering private schools, public schools or mixed schools. In this study, teachers working in public schools were discussed.

The purpose of this study is to determine the effect of school principals' leadership styles on organizational commitment by looking at the perspectives of teachers who work in primary and secondary education. In this research, the extent to which the teachers depend on the institutions they work in and the contribution of the managers to these loyalties are discussed.

In order to collect the data of this research, two scales were used to apply to the teachers. One of the scale is School Principals Leadership Style Scale and the other is Organizational Commitment Scale. The universe of the study consisted of 1490 teachers who were working in primary and secondary schools in Karabağlar district of İzmir

during 2017-2018 education year. The sample of the study consisted of 450 teachers who were randomly selected from 12 primary schools and 5 secondary schools.

As a result of the study, the sub-dimensions of organizational commitment variable and the sub-dimensions of leadership styles were examined and their reliability levels were measured. The demographic characteristics of teachers and their commitment to the organization and the effects of school managers on leadership styles were analyzed.

Independent groups applied to gender and school type variables t-test analysis showed that the organizational commitment sub-dimensions did not affect the gender variable and showed no significance. The transformative leadership style sub-dimension, which is one of the sub-dimensions of leadership styles, has shown meaningfulness by gender. The dimensions of sustainable and emancipatory leadership have a significant relationship with the gender variable. The school type variable was found to have a significant relationship with the sustainability leadership style sub-dimension and internalization sub-dimension. It was found that there was a meaningless relationship between age, teaching period, educational status and current year variables and organizational commitment sub-dimensions. It was found that the demographic characteristics of the teachers did not affect the effect on organizational commitment in general. In the leadership style, it is concluded that the year variable with the current manager influences the sub-dimensions of the leadership styles.

According to the results of multiple regression analysis, the adaptation sub-dimension, which is the sub-dimension of organizational commitment, has the same directional linear effect from sub-dimensions of leadership styles to transformational leadership sub-dimension. The identification sub-dimension has the same directional linear effect in all sub-dimensions of leadership styles. The internalization sub-dimension has a linear impact on the transformational leadership style sub-dimension of the leadership style sub-dimension. If a leader wants to make his employee more compatible with his organization, he can act to demonstrate a transformational leadership behavior. If the leader behaves in a transformative manner, the person working in the organization may feel more connected to the institution. It can be more efficient by synchronizing both the rules of the organization and its own rules with the institution. If the sustainer exhibits transformative and emancipatory leadership behavior, it is the result of an analysis of the identity subdimension where the person within the organization is more united and more loyal and self-sacrificing.

As a result of the research, it has been observed that the behavioral styles of the leaders affect the employees' commitment to the organization. Data were collected by collecting data in schools with public school status. Different studies can be applied to private schools or other educational institutions. Finally, in the future studies, a qualitative study can be performed with a smaller sample and in-depth interview method in the same universe.