

PAPER DETAILS

TITLE: Ortaokul Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Davranislari Ile Öğretmenlerin
Örgütsel Bağlılığının İncelenmesi

AUTHORS: Volkan DEMİR,Mehmet DURNALI

PAGES: 143-157

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1574549>

Ortaokul Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının İncelenmesi¹

Volkan DEMİR² ve Mehmet DURNALI³

Öz

Bu çalışmanın amacı, ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre; okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini, aralarındaki ilişkiyi ve yordama durumunu tespit etmektir. Çalışmaya 2020-2021 eğitim öğretim yılında Zonguldak ili Ereğli ilçesinde ortaokul kademesinde görev yapan 274 öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak okul müdürlerinin liderlik özelliklerini saptamaya yönelik “Okul Liderliği Ölçeği” ve öğretmenlerin okula karşı bağlılıklarını ölçmeye yönelik “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen bulguların analizinde SPSS programı kullanılarak frekans analizi, aritmetik ortalama, Mann Whitney U Testi, Kruskal-Wallis Testi, Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi uygulanmıştır. Çalışmada, okul müdürlerinin liderlik davranışlarına ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin katılımcı puanları ortalamanın üstünde çıkmıştır. Okul liderliğinin cinsiyet değişkeni üzerinde farklılık gösterdiği tespit edilmiş olup çalışmaya katılan erkek katılımcıların puanlarının kadın katılımcıların puanlarından yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okul müdürlerinin liderlik davranışı ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşleri fark oluşturmamıştır. Okul müdürlerinin liderlik davranışı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Okul müdürlerinin liderlik davranışı örgütsel bağlılığı olumlu ve anlamlı olarak yordamıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul Liderliği, Örgütsel Bağlılık, Okul Müdürleri, Öğretmenler

Investigation of the Secondary School Teachers' Perceptions on Leadership Behaviours of School Principals and Teachers' Organizational Commitment Levels

Abstract

The purpose of this study is to investigate of the relationship between secondary school teachers' views on the leadership of school principals and teachers' organizational commitment levels. The study intended to examine how well teachers' views on the leadership of school principals can predict their perceptions of organizational commitment as well. 274 teachers working at the secondary school level in the 2020-2021 academic year in the Ereğli district of Zonguldak province participated in the study. The School Leadership Scale has been used to determine the leadership features of school principals which are used as a data collection tool of the research and the Organizational Commitment Scale has been used to measure the commitment of the teachers to the school. The frequency analysis, arithmetic mean, Mann Whitney U test, Kruskal-Wallis test, correlation analysis, and regression analysis have been implemented by using the SPSS program. As a result of the study, it was determined that teachers' perceptions in the leadership of school principals and their organizational commitment levels were high. It was determined that school leadership differs on the gender variable and it was determined that the scores of the male participants who participate in the research were higher than the female participants. It was determined that the professional seniority of the teachers did not affect their school leadership perceptions and organizational commitment. It was found out that there is a positive and moderate relationship between the leadership behavior of school principals and organizational commitment. Leadership behavior of school principals predicted organizational commitment positively and significantly.

Key Words: School Leadership, Organizational Commitment, School Principals, Teachers

Atıf İçin / Please Cite As:

Demir, V. ve Durnali, M. (2022). Ortaokul öğretmenlerine göre okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığının incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 143-157.

Geliş Tarihi / Received Date: 13.02.2021

Kabul Tarihi / Accepted Date: 23.07.2021

¹ Bu makale, Dr. Mehmet DURNALI danışmanlığında, Volkan DEMİR tarafından gerçekleştirilen yüksek lisans çalışmasının yeni kaynaklar eklenerek geliştirilmesi çabasının bir ürünüdür.

² Öğretmen - Hatice Erdem Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, bdvolkandemir@gmail.com

 ORCID: 0000-0003-4501-6826

³ Doç. Dr. - Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Eğitim Fakültesi, durnali@gmail.com

 ORCID: 0000-0002-1318-9362

Giriş

Okulu geliştirmek için geleneksel okul müdürü davranışları yerine etkili liderlik davranışlarına ihtiyaç duyulabileceği görüşü liderlik epistemolojik hareketi içerisinde kendisine gittikçe artan sayıda taraftar bulmaktadır (Yılmaz, 2020, s. 1; Nartgün, Limon ve Dilekçi, 2020, s. 141; Turan, Polatcan ve Cansoy, 2020, s. 59). Okul müdürü liderliğinin, bu hareket içerisinde hâkim paradigma olma noktasında teori ve pratikte ilerlediği ve genişlediği anlaşılmaktadır (Özdemir, 2019, s. 81; Fidan, Ayyıldız ve Kurt, 2021, s. 513; Gökbulut ve Turan, 2021, s. 589). Bu aktüelde bir doğurgu olarak, okullarda görev yapan yöneticilerin liderlik rolünün önemli olduğu düşünülmektedir (Durnalı ve Akbaşlı, 2020, s. 23-54; Çoban, 2021, s. 45-6). Etkili okul müdürlerinden okullarının amaçlarını üst düzeyde gerçekleştirmek için liderlik rollerini sergilemesi beklenir (Durnalı, 2018, s. 1). Liderlik rollerine dayalı bu etkililikler kapsamında, uygun eğitim ortamları oluşturarak öğretmenlerin motivasyonunu artırma ve okulla ilgili kararları öğretmenler ile paylaşarak öğretmenlerin örgüte olan bağlılık düzeylerini yükseltme örnek olarak verilebilir.

Bu noktada, öğretmenlerin okula olan bağlılıkları sorunsalının günümüzde eğitim bilimleri disiplininde aktüel edimsel bir durumda olduğu araştırmanın örgütsel bağlılıkla ilgili kısmından anlaşılabilir. Bu konunun, eğitim bilimleri alanında ana akım uğraşı olan eğitimin verimli ve etkililiği bağlamında önemli olduğu belirtilebilir. Öğretmenlerin okula bağlılık düzeylerini artırmaya yönelik okul ve eğitim unsurlarının eğitimde bütünlük sağlama noktasında incelenmesi faydalı olabilir. Bu önem temelinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okul müdürlerinin liderliği konularının incelenmesi sorunsalı bu çalışmanın odağına yerleştirilmiştir. Bu odağın çerçevesini aşağıdaki sorular çizmektedir.

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre; okul müdürlerinin sergilediği liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?
2. Okul müdürlerinin sergilediği liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin görüşleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Okul müdürlerinin sergilediği liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin görüşleri, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına yönelik öz görüşleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına yönelik öz görüşleri, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sergilediği liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin öğretmen görüşleri arasında ilişki var mıdır?
7. Okul müdürlerinin liderlik davranışı öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordamakta mıdır?

Okul Müdürlerinin Liderliği

Yönetim kavramının temelinde hiyerarşi, disiplin ve kontrol gibi içerikler bulunduğu halde liderliğin içeriğinde, yaratıcılık, risk alma, değerler gibi kavramlar ön planda yer almakta; esas olarak da insanları belirlenen amaçlara yönlendirme konusu önem kazanmaktadır (Arslan, 2009, s. 5). Bu önem izdüşümünde, eğitim-öğretim süreçlerinde yaşanan değişimler okul müdürlerinin liderlik rollerinde de bir değişimi zorunlu kılmıştır. Yukarıdan aşağıya hiyerarşik bir yönetim anlayışına dayalı geleneksel liderlik rolleri, yaşanan değişim süreçleriyle, lider ve onu takip edenler ekseninden sıyrılarak, önderlik eden-işbirliği içinde çalışanlar paylaşımına doğru değişmiştir (Beycioğlu ve Aslan, 2012, s. 195).

Liderlik çalışanlara emirler verme davranışlarıyla sınırlı değildir. Liderlik geleneksel anlamı ile hiyerarşik yapıdaki otoriteden farklı değerlendirilmelidir. Otorite altında çalışanlar, üstünün yetkisini kabullendiğinden daha kolay yönetilmeleri mümkün olmaktadır. Bu nedenle yasal otoritesi ile örgütü hedefe yönlendiren bir yöneticinin lider olduğunu söylemek mümkün değildir (Akçakoca ve Bilgin, 2016 s. 2). Etkili liderlik yeteneğini, bir yöneticinin sahip olabileceği en önemli vasıflar arasında kabul etmek mümkündür. Yöneticiler planlama ile karşılaştıkları problemleri çözmeye çalışırken, liderler ise, kendi yol ve yöntemlerini ortaya koyarak örgüt içindeki değişimi gerçekleştirirler (Akyüz, 2002, s. 111). Lider olmayı başarabilen yönetici, çalışanlarının ihtiyaçlarını, beklentilerini, sorunlarını bilen, empati yeteneği yüksek, bir yandan kurumun amaçlarını gözetirken diğer yandan çalışanlarının iş doyumunu sağlayabilen kişidir (Yılmaz ve Ceylan, 2011, s. 286).

Liderler onu izleyenler ile etkili bir iletişim kurarak onları örgütün amaçları doğrultusunda hedefe yöneltirler. Liderlerin temel özelliği, çalışanların kendilerini yeterli, bilgili ve güvende hissetmelerini sağlayarak onları amaca yönlendirmeleridir. İzleyenleri ile olumlu bir iletişim kurmak etkili liderliğin

olmazsa olmazdır (Cemaloğlu, 2007, s. 83). Liderliğin en önemli şartlarından biri de örgüt üyelerinin güvenini kazanmaktır (Memişoğlu, 2003, s. 90). Ayrıca, günlük hayatımızda ilişkilerimizi etkileyen iyimserlik ve neşe gibi pozitif duygular olduğu gibi, kızgınlık ve kötümserlik gibi negatif duygular da yaşarız. Bir okulda okul liderinden hem örgüt içerisindeki olumsuz duygularla başa çıkabilmesi hem de öz-duygularını kontrol etmesi beklenir. Çünkü okul içinde nefret ve kızgınlık gibi duyguların sıklıkla ortaya çıkması örgüt iklimi üzerinde olumsuz etki yapar. Bu durum, çalışanların motivasyonunu ve performansını düşürür (Korkmaz, 2005, s. 404).

Toplumsal ve bireysel önemi çok büyük olduğu kabul gören okulların etkililiği ve verimliliğinde liderin rolünün önemli olduğu anlaşılmaktadır (İnandı ve Özkan, 2006, s. 125). Önceki kısımlarda yer verilen literatür temelinde, günümüzün okul liderleri öncelikle çok yönlü olabilmeyi başarmak zorundadırlar (Memişoğlu, 2003, s. 89). Örneğin, veliler artık çocuklarının gideceği okulu seçme, öğrenim gördüğü okulun yönetimine katılma, çocuklarının eğitime yardımcı olma gibi konularda daha fazla rol üstlenmeye başlamışlardır. Bu anlayış değişikliği geleneksel okul - ev, veli - öğretmen ilişkilerinde de değişiklikler ortaya çıkarmış, geleneksel ilişkilerin yerine daha esnek, katılımcı, karşılıklı etkileşime imkân tanıyan modellerin geliştirilmesini ve uygulanmasını zorunlu kılmıştır (Gümüşeli, 2001, s. 536). Bir okul müdürünün kurumun amaçlarını öğretmenlerle paylaşarak bu amaçların gerçekleşmesi için öncü rol oynaması, amaçları günün koşullarına göre öğretmenlerin de görüşlerini alarak yenilemesi, öğretmenler kurulunda amaçları tartışmaya açarak onları amaçlara yönelik olarak teşvik etmesi okulda yönetici liderliğini öne çıkaran davranışlardır (Buluç ve Serin, 2012, s. 452).

Öğretmenlere ve öğrencilere sergiledikleri liderlik rolleri, kişilik özellikleri ve bilgi birikimi ile hem okulda hem de okul dışında okulu temsil konumunda bulunan okul müdürleri bu nitelikleri ile okulun merkezinde yer almaktadırlar. Öğretmenler çalışkan, okula gelen öğrencilerin başarı notu yüksek ve paydaşların okula olan desteği üst düzeyde olsa bile; okul müdürü etkili liderlik davranışları sergileyemez ise, öğrencilerin iyi bir eğitim alması ve topluma faydalı olması noktasında olumsuz etkileri olabilir (Arslanargun, 2011, s. 2648). Yani, öğrencilerin etik ve ahlaki davranışlar ediniminde okul müdürünün etkili liderlik rolü etkili olabilir. Okul müdürlerinin öğretmenleri çalışmalarında teşvik etmesi ve cesaretlendirmesi, öğretmenlerden övgüyle söz etmesi, somut geri bildirimlerde bulunması, okulun diğer paydaşları ile olan işbirliğini ve ilişkilerini güçlendirmesi, okulun hedeflerini veliler ile paylaşması gibi liderlik davranışlarını okulda sergilemeleri beklenir (Beycioğlu, Köybaşı, Uğurlu ve Özer, 2018, s. 25).

Okul müdürünün liderlik davranışları okul iklimini etkiler. Bu iklim doğal olarak öğretmenlere, öğrencilere, okulun diğer çalışanlarına ve ailelere yansır. Okul müdüründen beklenen liderlik davranışlarından birisinin de okulda olumlu bir hava oluşturmaya olduğu söylenebilir (Şentürk ve Sağnak, 2012, s. 33). Yani, etkili okullarda yöneticiler, örgütün amaçlarının çalışanların tümü tarafından benimsenmesini sağlayan, öğrenmeyi geliştiren ve etkili öğrenme ortamı yaratan liderlerdir. Bu nedenle okul iklimi, okulda eğitimin kalitesini artıran bir faktör olarak değerlendirilir (Balyer, 2013, s. 183). Eğitim kurumları için en değerli kaynak olan öğretmenlerin doğru yönlendirilmesi ve desteklenmesi bu iklim sayesinde gerçekleşebilir. Bu bağlamda, bir okul müdürü, okulu huzurlu veya huzursuz edebilecek aynı zamanda okulun başarı ya da başarısızlığına doğrudan etki edebilecek önemli faktörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir (Avcı, 2015, s. 182).

Okul müdürlerinin liderlik davranışı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonlarını etkilediği (Aksel, 2016, s. 118; Ergen, 2009, s. 110), okulda bürokratik uygulamalar ile okul müdürünün dönüşümcü liderliği arasında bir ilişki olduğu (Buluç, 2010, s. 84), okul müdürlerinin liderlik davranışları ve okul ikliminin ilişkili olduğu (Şentürk ve Sağnak, 2012, s. 40), demokratik liderlik ile öğrenme ikliminin liderlik, değerlendirme, özgürlük, uyum ve işbirliği boyutları arasında ilişki olduğu (Bozdoğan ve Sağnak, 2011, s. 144), liderliğin, bırakınız yapsınlar (laissez-faire) ve istisnalarla yönetim alt boyutları ile örgütsel güven arasında ilişki olduğu (Cemaloğlu ve Kılınc, 2012, s. 148), okul müdürlerinin etik liderliği ile öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olduğu (Madenoglu, Uysal, Sarier ve Banoglu, 2014, s. 61) ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin artırılmasında okul yöneticisinin kültürel liderlik rollerinin etkili olduğu (Yörük ve Sağban, 2012, s. 2808) görülmüştür. Literatürden ulaşılan bilgiler bağlamında, okul müdürlerinin liderlik davranışı ile ilişkili olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları konusunun önemli olduğu düşünülmüştür.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı, tutarlı insan davranışı üreten bir mekanizmanın örtük bir açıklamasını içerir. Bağlılık, bir kişi bir kenar bahsi (side bet) yaparak, tutarlı bir faaliyet alanı ile faaliyet alanı dışındaki çıkarları birbirine bağladığında ortaya çıkar. Kenar bahsi, genellikle kişinin sosyal organizasyonlara katılımının bir sonucudur (Becker, 1960, s. 32). Örgütsel bağlılık, bir örgütün amaç ve değerlerine, kişinin amaç ve değerlerle ilgili rolüne ve kendi iyiliği için örgütün salt araçsal değerlerini gözetmeksizin örgüte partizanca duygusal bir bağlılık olarak tanımlanabilir (Buchanan, 1974, s. 553). Çalışanların genel anlamda örgüte olan bağlılıkları, örgütün tüm etkinliği, çalışanların örgütten ayrılmak istememeleri, çalışanların örgüte karşı olan sadakatleri ve örgütün başarısı için gösterdiği çaba şeklinde tanımlanmaktadır (Bayram, 2005, s. 128). Ayrıca, Özsoy, Ergül ve Bayık (2001, s. 2) örgütsel bağlılığı, bireyin üyesi olduğu örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarını üstünde görmesi olarak tanımlamaktadır. Çöl de (2004, s. 6) örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmalarda örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüt ile kendilerini özdeşleştirmelerinin, örgütün ilkelerini ve hedeflerini özümsemesinin, örgütün başarısı için çabalamasının ve örgütte kalma arzusunun bir ölçüsü olarak ifade etmiştir.

Örgütsel bağlılık, bireyin kendisini üyesi olduğu örgütle özdeşleştirme ve ona katılmasının göreceli gücüdür. Örgütsel bağlılığı değerlendirmede, üç faktör ifade edilmektedir (Akan ve Kılıç, 2019, s. 124): 1) Örgütsel bağlılık örgüt amaçlarının ve değerlerinin özümsemesi ve bunlara karşı duyulan güçlü inanç, 2) Örgütün başarısı için çaba göstermek, 3) Örgütte kalmak için güçlü bir istek duymak.

Bir okul örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için öncelikle yeterliliğinin olması gerekir. Örgüt çalışanlarını örgüt içinde tutma gücü olarak da tanımlanabilen bu yeterliliğin kaynağı ise örgütteki insan faktörüdür. Bu nedenle örgütler varlıklarını sürdürebilmek, hedeflerine ulaşabilmek için, öncelikle çalışanların kişisel beklentilerini karşılayarak, onları örgüt içinde tutmayı başarmalı ve örgütsel bağlılıklarını sağlamalıdır (Kuşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğlu, 2010, s. 102). Örgütsel amaçlara bağlı olan okul örgütü çalışanından, üstlendiği örgütsel rolü başarı ile gerçekleştirirken işgücü kaybının az olmasına katkıda bulunması beklenir. Ayrıca, gönüllü olarak örgütün başarısı ve dolayısıyla örgütsel yaşamın devamı noktasında faaliyetlere katılmaya motive olmakta sorun yaşamaması beklenmez (Katz ve Kahn, 1977, s. 436).

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerden bir yandan örgütün geleceğini düşünürken, aynı zamanda örgüte olumlu katkısı olacak yeni görüş ve değişiklikler önererek örgütün gelişmesine katkı sağlayacak karar ve gelişmelere de destek olması beklenir (Akar, 2014, s. 113). Okula bağlılıkların yüksek düzeyde olması sonucunda bu türden öğretmen destekleri, okul başarısını etkilemektedir. Ayrıca, yüksek bağlılık gösteren öğretmenlerin, işe devam isteği, okulunu sahiplenme duygusu, üretme heyecanı gibi motivasyonlarının artması beklenir. Okul müdürlerinin bir lider olarak okul içinde sağlıklı bir iklim oluşturması öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının oluşması açısından son derece önemlidir (Akan ve Yalçın, 2015, s. 129).

Öte taraftan, günümüzde okul müdürleri için belki de en zor konu, öğretmenlerin yöneticiye itaat etmesini değil örgüte olan bağlılıklarını sağlamaktır. Otoriter yönetim şeklini tercih eden okul müdürleri, bulundukları konumun gücünü kullanarak öğretmenleri itaat etmeye zorlayabilirler, fakat bu itaat öğretmenlerin örgüte bağlanmalarını sağlamaz. Dolayısıyla, bir okul müdürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını oluşturmada, sıradan yöneticilik becerilerinden çok liderlik becerisine sahip olmasının gerekliliği ifade edilebilir (Bektaş, Çoğaltay ve Sökmen, 2014, s. 127). Günümüzde itaat kavramı yerini katılım kavramına bırakmaya başlamıştır. Çalışanlara kendilerini ve kurumu etkileyen konular hakkında ne kadar çok söz hakkı verilir ise, kendilerini işe ve çalıştıkları kuruma o kadar çok adayabilme ihtimalinin yüksek olduğu vurgulanabilir. Bu durum çalıştıkları kuruma olan sadakat ve bağlılıklarını da artırır. Bu bağlamda, okulda örgütsel bağlılığın oluşturulması veya değiştirilmesi, okul liderlerinin liderlik davranışlarıyla yakından ilişkilidir (Memişoğlu, 2003, s. 91).

Eğitim örgütlerinde temel unsurun insan olması, bağlılığın da temelinde örgütü benimseme, örgüt ile kendini özdeşleştirme ve örgütün başarısı için çaba gösterme gibi anlamların olması, örgütün amaçlarına ulaşmasında, eğitim örgütlerinde çalışanların bağlılığının sağlanmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır (Buluç ve Serin, 2012, s. 443). Okul müdürlerinden okulun hedeflerine ulaşmasını sağlamak için, öğretmenlerin okula karşı olan bağlılıklarını artırmak, okul ile kendilerini özdeşleştirmelerini sağlamak, onların beklentilerini karşılaması beklenir (Köstereliöğlu ve Olukçu, 2019, s. 33). Okulun amaçlarına ulaşabilmesi için öğretmenlerin kendi istekleri ile okulun amaçları doğrultusunda davranmaları, örgütsel bağlılık için büyük önem taşıdığı anlaşılmaktadır.

Örgütsel bağıllık konusunda dikkate alınması gereken bir diğerk husus da verimliliktir. Verimlilik kavramı genel anlamı ile okulun ürettiğı hizmete atıfta bulunularak değerdendirilmekte, hizmeti üreten öğretmenlerin insan olmaktan doğan hakları ve moral durumları genellikle bu değerdendirmenin dışında kalmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel bağıllığını sağlamak için yapılan çalışmalar sadece hizmet üretimini arttırmak amacı ile değilk, aynı zamanda yaşamlarının büyük bir kısmını örgüt için harcayan çalışanların değerdelerinin ve inançlarının da dikkate alınması önemli görölmektedir (Bayram, 2005, s. 137). Örgüt üyelerinin kurumuna ve işine olan sadakati, işinden aldığı doyum, çalışma hayatında karşılaşılan stres ve tükenmişlikle başa çıkması, öğrenci, veli ve diğerk öğretmenler ile olan güçlü ilişkileri, okulların başarıya ulaşmasını sağlayacak ana etkenler olarak ifade edilebilir (Erdem, 2010, s. 520). Literatürden anlaşıldığı üzere, bu başarıda örgütsel bağıllığın oldukça önemli olduğu düşünölmektedir.

Okul örgütünde çalışanların sadece örgütte yaşama istekleri yanında çalışanlardan görevlerini en iyi şekilde yapmaları da beklenmektedir. Öğretmenlerden bir kısmı potansiyellerinin en azını ortaya koyarken, bir kısmı ise çıkarları olduğu sürece en üstünü göstermektedirler. Bir kısım çalışan ise yapabileceklerinin en üstünü örgütüne ve işine değerk verdiği için yapacaktır (Ergün ve Çelik, 2019, s. 115). Bu temelde, örgütün bir parçası olan öğretmenlerin, okulun değerdelerine bağıllı olması, okulun amaçlarını ve hedeflerini kendi amaçları ve hedefleri olarak görmesi okulun faaliyetlerinin uzun dönemde devam etmesine ve varlığını sürdürmesine büyük katkı sağlayacaktır. Bu nedenle, okul örgütleri örgütsel bağıllıkları yüksek seviyede olan öğretmenlere ihtiyaç duymaktadır (Surat ve Polat, 2020, s. 323).

Okullar hedeflerine ulaşabilmek için öğretmenlere ihtiyaç duymakta, öğretmenler de kendi maddi ve manevi beklentilerini karşılamak üzere okullara katılmaktadırlar. Okul ile çalışan arasında karşılıklı bir alışverişin söz konusu olduğu bu süreçte, çalışan ve okul örgütü arasındaki uyum önem kazanmaktadır (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011, s. 62). Dolayısıyla örgütler bireylerin amaçlarını gerçekleştirme aracı olduğu gibi, bireyler de örgütlerin amaçlarına ulaşma aracı olarak ifade edilebilir. Çalışanların örgüte olan bağıllıklarını artırmak ve örgütte devamlılığını sağlamak isteyen örgütlerin çalışanlarına uygun çalışma koşulları yaratması, çalışanların kişisel gelişimlerini desteklemesi, örgüt ve çalışan için ulaşılması mümkün hedefler ortaya koyması, örgüt içi iletişimi sağlıklı hale getirmesi, uygun koşullarda çalışanın kararlara katılımını destekleyerek ve örgüte güveni artırarak çalışanın örgüt içinde kalmaya istekli olmasını sağlamaları gerekmektedir (Yazar ve Özutku, 2019, s. 79). Birey üyesi olduğu örgütten belli ödöl ya da çıktı sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğerk bir ifade ile birey ve örgüt arasındaki ilişkide, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödöl ya da çıktılar beklemektedir. Örgüte bağlanmanın, çalışanların davranışını etkilemesiyle ilgili dört tür çıktıdan söz edilebilmektedir (Erdoğan, 2006, s. 34):

1. Örgütün amaç ve değerdelerine tam olarak inananlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
2. Kendilerini örgüte adayın çalışanlar, genel olarak örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı vermeye güçlü istek duyarlar.
3. Örgüte bağıllık ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.
4. İşten doyum, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe bağıllık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

Yer verilen literatürden anlaşıldığı gibi örgütsel bağıllık, çalışanların örgüte karşı olan basit bir inanış ve bağıllıklarından fazlasını ifade etmektedir. Yapılan çalışmalarda ortaya konan tanımlamalar ışığında örgütsel bağıllık kavramının tanımını; çalışanların örgütte çalışmayı sürdürme istekleri, örgütün tüm etkinliği, örgütün çıkarlarını ve başarılarını sahiplenme, çalışanın örgüte karşı duyduğu sadakat ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için ortaya koyduğu çaba ve heyecan şeklinde özetlememiz mümkün olabilecektir.

Örgütsel bağıllığı konusıyla ilgili yürütölen araştırmalar incelendiğinde; öğretmenlerin duygusal ve normatif bağıllık biçimlerinin okul kültürünün destek, başarı ve görev boyutları ile pozitif ilişkili olduğu (Sezgin, 2010, s. 155), çalışanların örgüte bağıllığı ile iş performansı arasında oldukça zayıf bir ilişki olduğu (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s. 35), ortaöğretimdeki öğretmenlerin liderlik değışkenleri seti ile örgütsel bağıllıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Tarter, Hoy ve Bliss, 1989, s. 131), durumsal liderlikte bir müdürün etkinliğinin, eldeki görevle ilgili olarak öğretmenlerin yeterliliklerini, yeteneklerini ve bağıllıklarını analiz etme ve buna göre yanıt verme yeteneğıyle ilişkili olduğunu (Kelley, Thornton ve Daugherty, 2005, s. 4), moral, düşünce ve kurumsal bütönlük gibi okul örgütü sağlık faktörlerinin, öğretmenin pozisyonu, medeni durumu ve okuldaki hizmet süresi gibi kişisel özellikleri ile etkileşimler yoluyla öğretmen bağıllığı ile ilişkili olduğunu (Tsui ve Cheng, 1999, s. 249), işe geç kalmanın nispeten spontane bir eylem olması ve aynı zamanda bireyin kontrolü dışındaki çok çeşitli faktörlerden etkilenmesi nedeniyle bağıllık ve gecikme

arasında negatif ilişki olduğu (Mathieu ve Zajac, 1990, s. 184), yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, okullardaki örgütsel adalet davranışlarını biçimleyerek öğretmenlerin okullarına bağlılık oluşturduğu (Uğurlu ve Üstüner, 2011, s. 444), okullardaki akademik iyimserlik ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir korelasyon olduğu (Çoban ve Demirtaş, 2011, s. 345), öğretim liderliği ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu (Buluç ve Serin, 2012, s. 454), öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile örgütteki sinizm ve örgütsel muhalefet arasında bir ilişki olduğu (Yıldız, 2013, s.871), öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile motivasyon arasında anlamlı ilişki bulunduğu (Bang, Rose ve Reio, 2013, s. 96; Kalay, 2015, s. 122), toksik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğu (Bozkurt, Çoban ve Çolakoglu, 2020, s. 713) ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğu (Karaca, Bayram ve Harmancı, 2020, s. 206) görülmektedir. Literatürde mevcut araştırmaların bir doğurgusu olarak, okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin çalışıldığı bir araştırmaya ihtiyaç durumu tespit edilmiştir. Bu çalışma bu motivasyonla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeline (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012, s. 23) dayanan betimsel bir çalışmadır. Araştırmada ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik becerilerine yönelik görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Katılımcılar

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında Zonguldak ili Ereğli ilçesinde kamu okullarında çalışan 274 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik özellikler Tablo 1’de sunulmuştur. Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın katılımcılarının %65.3’ünün kadın (179), %34.7’sinin ise erkek (95) olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri (n=274)

Değişken	Düzy	N	%
Cinsiyet	Kadın	179	65.3
	Erkek	95	34.7
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	31	11.3
	6-10 yıl	49	17.9
	11-15 yıl	57	20.8
	16-20 yıl	59	21.5
	21 ve üstü	78	28.8
Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı	0-10	17	6.2
	11-20	35	12.8
	21-30	58	21.2
	31-40	44	16.1
	41 ve üstü	120	43.8
Öğrenim Durumunuz	Ön Lisans	5	1.8
	Lisans	226	82.5
	Lisans Üstü	43	15.7
Kaç Yıldır Bu Okulda Öğretmensiniz	1-5 yıl	140	51.1
	6-10 yıl	74	27
	11-15 yıl	30	10.9
	16-20 yıl	20	7.3
	21 ve üstü	10	3.6
Mezun Olduğunuz Fakülte	Eğitim F.	178	65
	Fen-Edebiyat F.	69	25.1
	Diğer	27	9.9

Tablo 1 incelendiğinde; katılımcıların %11.3’ünün mesleki kıdemi 1-5 yıl, %17.9’unun 6-10 yıl, %20.8’inin 11-15 yıl, %21.5’inin 16-20 yıl ve %28.5’inin 21 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların %6.2’si 10 ve aşağı öğretmen sayısına sahip okullarda, %12.8’i 11 ile 20 arası öğretmen sayısına sahip okullarda, %21.2’si 21 ile 30 arası öğretmen sayısına sahip okullarda, %16.1’i 31 ile 40 arası öğretmen sayısına sahip okullarda, %43.8’i 41 ve daha fazla öğretmen sayısına sahip okullarda çalışmaktadır. Katılımcıların %1.8’i ön lisans, %82.5’i lisans ve %15.7’si lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların %51.1’i 1 ile 5 yıl arasında okullarında çalışmakta, %27’si 6 ile 10 yıl arasında okullarında

çalışmakta, %10.9'u 11 ile 15 yıl arasında okullarında çalışmakta, %7.3'ü 16 ile 20 yıl arasında okullarında çalışmakta, %3.6'sı ise 21 yıldan fazla süredir okullarında çalışmaktadır. Katılımcılardan Eğitim Fakültesi mezunu olanların oranı %65, Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarının oranı %25.1, diğer fakültelerden mezunların oranı ise %9.9'dur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri “Okul Liderliği Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile elde edilmiştir. Ölçekleri geliştiren ve uyarlayan araştırmacılardan gerekli ölçek kullanım izinleri alınmıştır.

Okul Liderliği Ölçeği. Beycioğlu vd. (2018) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Toplamda 31 maddeden oluşan ölçek 5'li Likert tipindedir (1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kısmen katılıyorum, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin ilk oniki maddesi “destek” boyutunu, ikinci onbeş maddesi “işbirliği” boyutunu ve son dört maddesi “açıklık” boyutunu oluşturmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa katsayısı (α); ölçeğin tamamı için 0.97 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği. Ergün ve Çelik (2019) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Toplamda 15 maddeden oluşan 5'li Likert ölçek tipindedir (1: hiç katılmıyorum, 2: az katılıyorum, 3: orta düzeyde katılıyorum, 4: büyük oranda katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum). Ölçek, “zoraki bağlılık”, “çıkarıcı bağlılık” ve “ahlaki bağlılık” olmak üzere, herbirisi beşer madde içeren toplamda üç boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa katsayısı (α); ölçeğin tamamı için 0.70 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS programı ile yapılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının ilk bölümünü oluşturan demografik göstergelere ait verilerin sıklığı ve yüzdeleri belirlenmiştir. Okul müdürlerinin liderlik davranışına yönelik öğretmen algıları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde de yine betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Kullanılan ölçeklere uygulanan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda her iki ölçek maddelerine verilen yanıtların normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle okul müdürlerinin liderliklerine yönelik öğretmen algılarının ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet bakımından istatistiki açıdan farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla Mann Whitney U-testi ve okul müdürlerinin liderliklerine yönelik öğretmen algılarının ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem bakımından istatistiki açıdan farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Okul müdürlerinin liderliği ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Pearson korelasyon testi yapılmıştır. Okul müdürlerinin liderlik davranışının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordamasını göstermek amacıyla regresyon testi yapılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin görüşlerine göre; okul müdürlerinin sergilediği liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken verilerin aritmetik ortalamalarına ve standart sapmaya bakılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre; Okul Müdürlerinin Sergilediği Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Ortalamalar ($\bar{X}$) ve Standart Sapma Değerleri (S) ($n=274$)

	<i>n</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>
Okul Müdürlerinin Liderliği	274	1.00	5.00	3.79	.678
Örgütsel Bağlılık	274	2.00	5.00	3.77	.439

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerinin liderliklerine yönelik algılarının “Katılıyorum” ($\bar{x} = 3.79$) ve örgütsel bağlılıklarının “Katılıyorum” ($\bar{x} = 3.77$) düzeylerinde gerçekleştiği görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin okul müdürlerinin liderliğine yönelik algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ortanın üstünde olduğu söylenebilir.

Okul müdürlerinin sergilediği liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin görüşleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken Mann Whitney U Testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Okul Müdürlerinin Sergilediği Liderlik Davranışlarına Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları (n=274)

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Okul Müdürünün Liderliği	Kadın	179	128.00	22912.50
	Erkek	95	155.39	14762.50

Analiz sonucunda, cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin okul müdürlerinin liderliklerine yönelik görüşleri arasında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Okul müdürlerinin sergilediği liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin görüşleri, mesleki kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken Kruskal-Wallis Testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Okul Müdürlerinin Sergilediği Liderlik Davranışlarına Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları (n=274)

	Öğretmenlikteki kıdeminiz	n	Mean Rank
Okul Müdürlerinin Liderliği	1-5	31	139.39
	6-10	49	153.22
	11-15	57	131.09
	16-20	59	133.48
	21+	78	134.60

Okul müdürlerinin liderliklerine yönelik öğretmenlerin görüşleri arasında mesleki kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına yönelik öz görüşleri, cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken Mann Whitney U Testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Yönelik Öz Görüşlerinin Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları (n=274)

	Cinsiyetiniz	n	Mean Rank	Sum of Ranks
Örgütsel Bağlılık	Kadın	179	133.95	23977.50
	Erkek	95	144.18	13697.50

Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına yönelik öz görüşleri, mesleki kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken Kruskal-Wallis Testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Yönelik Öz Görüşlerinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları (n=274)

	Öğretmenlikteki kıdeminiz	N	Mean Rank
Örgütsel Bağlılık	1-5	31	152.53
	6-10	49	137.07
	11-15	57	135.14
	16-20	59	146.86
	21+	78	126.44

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında mesleki kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sergilediği liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin öğretmen görüşleri arasında ilişki var mıdır?

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken Korelasyon testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Sergilediği Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki (Korelasyon Testi)

Değişkenler	1	2
1- Okul Müdürlerinin Liderliği	1	
2- Örgütsel Bağlılık	.406**	1

**p<.01

Okul müdürlerinin liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında ($r = .406$; $p < .05$) pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Okul müdürlerinin liderlik davranışı öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordamakta mıdır?

Bu alt probleme ilişkin veriler analiz edilirken Regresyon testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Regresyon Testi)

Bağımlı	Bağımsız	B	t	p	R ²
Örgütsel Bağlılık	Okul Müdürlerinin Liderliği	0.406	7.32	0	0.16

$F=53.64$; $p<0.01$

Anlamli bir regresyon modeli $F(1,27) = 53.64$, $p<0.01$ ve bağımlı değişkendeki varyansın %16.5’ünü ($R^2_{\text{Square}} = .165$) bağımsız değişken tarafından açıklandığı bulunmuştur. Buna göre bağımsız değişken okul müdürlerinin liderlik davranışları bağımlı değişken olan öğretmenlerin örgütsel bağılılığını olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ($B = .406$, $t(272) = 7.32$, $p<0.01$).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; okul müdürlerinin liderlik davranışları ile örgütsel bağılılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın birinci alt probleminde, öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik davranışlarına yönelik görüşleri ve örgütsel bağılılık düzeylerinin, orta üstü düzeyde olduğu tespit edilmiştir ve olumlu olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmadaki öğretmenlerin okul müdürlerinin liderliklerine yönelik görüş düzeyi sonuçlarına benzer olarak, Avcı (2015, s. 180), okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin görüşlerini “katılıyorum” olarak tespit etmiştir. Cemaloğlu ve Kılınç (2012, s. 148), okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını işlemci liderlik davranışlarına göre daha fazla gösterdiklerini ve liderlik stilleri ortalama görüşlerinin “kararsızım” düzeyinde olduğu ortaya koymuştur ve bu çalışmadaki sonuç ile örtüşmemektedir. Bu çalışmadaki öğretmenlerin örgütsel bağılılık düzeyi sonuçlarına benzer olarak, Leblebici (2016, s. 72), öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşlerini “katılıyorum” olarak tespit etmiştir. Ayrıca, Kuşunoğlu vd. (2010, s. 105) ile Akan ve Yalçın (2015, s. 143), öğretmenlerin örgütsel bağılılıklarının “katılıyorum” düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Öte taraftan, Gören ve Sarpkaya’nın (2014, s. 75) örgütsel bağılılık düzeyine ilişkin elde ettikleri “az katılıyorum” görüşü ile bu çalışmadaki sonuç örtüşmemektedir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde okul müdürlerinin liderliklerine yönelik öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik davranışlarına yönelik görüşleri arasında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre, erkek öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik davranışlarına yönelik görüşlerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kulu (2020, s. 77), çalışmasında erkek öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik davranışlarına yönelik görüşlerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer benzer bir çalışmada ise öğretmenlerin, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ve işlemci liderlik özelliklerine ilişkin görüşleri cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır (Avcı, 2015, s. 180).

Araştırmanın üçüncü alt problemünde öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik davranışlarına yönelik görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler diğer öğretmenlere göre okul müdürlerinin liderlik rollerini daha fazla yerine getirdiklerini düşünmektedirler. Bunun nedeni 6-10 yıllık mesleki deneyime sahip öğretmenlerin meslekte yeni olmalarına rağmen edindikleri deneyimi bilgi ve yeterlikleriyle ve dolayısıyla müdürlerin rolüyle birleştirmeleri olabilir. Okul müdürlerinin liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin görüşleri mesleki kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık ortaya çıkarmamaktadır. Tahaoğlu ve Gedikoğlu (2009, s. 290), gerçekleştirdikleri çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul müdürlerinin liderlik rollerine ilişkin görüşleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmanın dördüncü alt problemünde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık göstermelerine rağmen, cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Başka araştırmalarda da öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık algısı açısından anlamlı bir fark olmadığı ortaya konulmuştur (Demirtaş, 2010, s. 190; Nartgün ve Menep, 2010, s. 300). Ayrıca, Kurşunoğlu vd. (2010, s. 106) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal ve devam bağlılığı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Öte taraftan, Akan ve Kılıç (2019, s. 128), erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre anlamlı bir biçimde örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğunu ortaya koymuşlardır.

Araştırmanın beşinci alt problemünde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık göstermelerine rağmen, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamıştır. Benzer biçimde, Ay ve Koç (2014, s. 76), öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının çalışma süreleri açısından farklılaşma göstermediğini ortaya koymuşlardır. Karataş ve Güleş (2010, s. 83), öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem açısından farklılaşmadığını tespit etmiştir. Erdaş (2009, s. 88) çalışmasında farklı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin aynı seviyede olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmanın altıncı alt problemünde okul müdürlerinin sergilediği liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Okul müdürlerinin liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Kılınçarslan'ın (2013, s. 84) çalışması da bu sonucu desteklemektedir. Bu durum, öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik rolleri düzeyine ilişkin hissettikleri olumlu görüşlerin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkileyebileceği şeklinde yorumlanabilir. Erdoğan ve Aydınadağ (2013, s. 168) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının algılanan yönetici davranışları açısından incelemesini gerçekleştirdikleri çalışmada, genel olarak okul müdürlerinin gösterdikleri olumlu davranışların bağlılığı artırdığını tespit etmiştir. Yapılan bir başka çalışmada ise okul müdürlerinin öğretimsel liderlik rolleri ile öğretmen bağlılığı düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Kösterelioğlu ve Olukçu, 2019, s. 39). Dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Akan ve Yalçın, 2015, s. 139). Sonuç olarak, literatürdeki çalışmalara ve bu araştırmanın sonuçlarına göre okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Okul müdürlerinin uygulamada gösterdikleri liderlik yöntemleri ile öğretmenlerin okula olan bağlılığı arasında yüksek pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, örgüt üyelerinin sadakat göstererek örgütün başarısı için çaba gösterme arzusu ve örgütün bir üyesi olmaktan duydukları heyecan ile ilgili olan örgütsel bağlılık algısının yöneticinin yönetsel davranışlarından etkilendiği düşüncesi ile (Bektaş vd., 2014, s. 127) örtüşmektedir. Terzi ve Kurt (2005, s. 109) gerçekleştirdikleri çalışmada demokratik yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttırırken, emredici ve ilgisiz yönetici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yöneticilerin örgüt çalışanlarının örgüte bağlanmalarını sağlamak belki de en çok zorlandıkları alandır. Çünkü örgüte inanmak, sadakat göstermek, örgütte çalışmaya devam etme isteği ve örgütte bulunmaktan duyulan gurur itaat veya emir ile değil gönüllülük ile gerçekleşir. Dolayısıyla bir yöneticinin sıradan yöneticilik becerilerinden daha çok liderlik becerilerine sahip olmasının gerekliliği ifade edilebilir.

Araştırmanın yedinci alt problemünde okul müdürlerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etki düzeylerinin yordanma durumları tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin

liderlik davranışı öğretmenlerin örgütsel bağıllığını olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır. Bu sonuç, Okçu'nun (2014, s. 516) bulduğu sonuç ile örtüşmektedir. Terzi ve Kurt (2005, s. 109) öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki yöneticileri büyük bir çoğunlukla demokrat olarak nitelendirdiklerini ve demokratik yönetici davranışlarının öğretmenlerin okullarına olan bağıllıklarını arttırdığını ortaya koymuşlardır. Özbek (2011, s. 241), çalışanların çalışma ortamı içinde algıladıkları güven arttıkça bağıllıklarının da arttığını bulmuştur. Okul müdürlerinin liderlik stilinin öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir (Akan ve Yalçın, 2015, s. 143).

Eğitim sistemimiz açısından bakıldığında yönetmeliklerde okul müdürü eğitim-öğretim sürecinin yönetiminde birinci derece sorumlu lider olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda, okul müdürlerinin uygulamalarını sadece yönetmelikleri dikkate alarak yürütmeleri yerine değışimi anlayacak, yürütecek, problem çözme becerilerine sahip, bilgiyi kullanabilen liderler olmaları gerekmektedir (Balyer, 2013, s. 203). Bu sonuçlar temelinde, okul çalışanlarına karşı saygılı ve eşit olan, makamının gücünü kişisel çıkarları için değıl, kurumun çıkarları için kullanan lider yöneticiler okulu amaçlarına ulaştırmada en önemli faktör olan öğretmenlerin okula olan bağıllıklarını da arttıracakı vurgulanabilir. Okul müdürlerinin liderlik rollerini sergilediklerinde, geleneksel hiyerarşik bir yönetim anlayışı yerine işbirliğı içinde çalışan bir yapıda oldukça öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerini yükseltebilecekleri söylenebilir. Ayrıca, okul müdürlerinin eğitim-öğretim faaliyetlerinde aksamaya neden olabilecek faktörleri ortadan kaldırarak kurum içinde disiplin ve düzen oluşturmayı başardıklarında, çalışanların fikirlerine önem verdiklerinde ve kendilerini duyulan güveni boşa çıkarmadıklarında, öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerini yükseltebilecekleri söylenebilir.

Liderler okullarını amaçlara yönelik harekete geçirebilirler. Dolayısıyla lider yöneticilerin yetiştirilmesi ve iş başına getirilmesi önem kazanmaktadır. Duruma hem yeni liderleri yetiştirmek, hem de mevcutları geliştirmek üzere iki yönlü olarak bakılmalıdır (Memişoğlu, 2003, s. 89).

Araştırmada ortaya çıkan sonuçlardan hareketle okul müdürlerinin etkili liderlik davranışları göstermesinin, öğretmenlerin okullarına olan bağıllıklarının artırılmasında etkili bir faktör olduğu, bu bağlamda okul müdürlerine etkili liderlik davranışları ve bunların okullarda nasıl uygulanabileceğı konusunda hizmet içi eğitimler düzenlenmesi gerektiğı söylenebilir.

Örgütsel bağıllık kavramının okulların işleyişi ve öğretmenlerin gösterecekleri performansları açısından önemli kavramlardan biri olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma sonuçları dikkate alınarak okul müdürlerinin okul başarısında bu derece önemli görülen öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarını artırmak için öğretmenlerin çalışmalarını yazılı ya da sözlü olarak takdir etme ve yeri geldiğinde ödüllendirme gibi iş doyumunu artırıcı davranışlar göstermeleri, önerilebilir. Öğretmenlerin kendilerini bir alenin üyesi olarak hissetmelerini sağılamaları, etkili ve başarılı okul oluşturma amacına ulaşmada kolaylık sağılayabilir.

Okul müdürleri, okulla ilgili kararlar alırken tüm öğretmenlerin görüşlerini dikkate almaları ve öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini yetiştirme ve geliştirmeleri için hizmet içi eğitim çalışmalarına teşvik etmeleri hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin kaynaşmasını sağılamak için çeşitli sosyal faaliyetler gerçekeştirilmesine öncülük etme gibi davranışlar sergilemesi örgütsel bağıllığı arttırabilir.

Bu çalışma veriye dayalı kanıtlar sunma noktasında güçlü iken 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Zonguldak ili Ereğli ilçesinde kamu okullarında çalışan 274 öğretmenin verileri ve verilerin toplandığı tarihteki görüşleri ve durumlarıyla sınırlıdır. Ayrıca, kullanılan istatistik program, analiz edilen tekniklerdeki algoritmalar ve kullanılan ölçekler değıer sınırlılıkları oluşturmaktadır.

Etik Beyan

“Ortaokul Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllığının İncelenmesi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değıerlendirme için gönderilmemiştir. Ayrıca Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 26.10.2020 tarih ve 892 karar sayılı etik kurulu izni alınmıştır.

Kaynakça

Akan, D. ve Kılıç, M. E. (2019). Öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri ile okul etkililiğı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 80, 123-136.

- 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.
- Akar, H. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 110-132.
- Akcakoce, A. ve Bilgin, K. U. (2016). Okul müdürlerinin liderlik davranışı ve öğretmen performansı. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-23.
- Aksel, N. (2016). *Ortaokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki (Samsun ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Akyüz, M. Y. (2002). Çağdaş okulda etkili liderlik. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(2), 109-119.
- Arslan, M. (2009). *Yeni ilköğretim programının uygulanmasında ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretimsel liderlik rollerine ilişkin öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arslanargun, E. (2011). Türkiye’de okul yönetimi ve atama yönetmelikleri. *Education Sciences*, 6(4), 2646-2659.
- Avcı, A. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 161-189.
- Ay, G. ve Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: öğretmenler üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 67-90.
- Balyer, A. (2013). Okul müdürlerinin öğretimin kalitesi üzerindeki etkileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 181-214.
- Bang, H., Ross, S. ve Reio, T. G. (2013). From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations. The role of job satisfaction. *Journal of Management Development*, 32(1), 96-112.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 16(59), 125-39.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bektaş, F., Çoğaltay, N. ve Sökmen, Y. (2014). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik davranışının örgütsel bağlılık üzerindeki rolü. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2014(3), 122-130.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, B. (2012). Öğretmen ve yöneticilerin öğretmen liderliğine ilişkin görüşleri: Bir karma yöntem çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 191-223.
- Beycioğlu, K., Köybaşı, F., Uğurlu, C. ve Özer, N. (2018). Okul liderliği ölçeği (OLÖ) geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 21-42.
- Bozdoğan, K. ve Sağnak, M. (2011). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile öğrenme iklimi arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 137-145.
- Bozkurt, S., Çoban, Ö. ve Çolakoğlu, M. (2020). Örgütsel güven düzeyi ve toksik liderlik davranışları ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35 (3), 704-719.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-46.
- Buluç, B. (2010). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik davranışı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 34(152), 71-86.
- Buluç, B. ve Serin, M. K. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 435-459.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 132-156.
- Çetin, F., Basım, H. N. ve Aydoğan O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(25), 61-70.
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 317-348.
- Çoban, Ö. (2021). Okul yöneticisinin liderlik özellikleri. N. Özdemir, S. Turan ve Ö. Çoban (Eds.), 21. yy. okullarını yeniden düşünmek (ss. 45-68). Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 4-11.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Durnalı, M. (2018). *Öğretmenlere göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ve bilgi yönetimini gerçekleştirme düzeyleri* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durnalı, M. ve Akbaşlı, S. (2020). Okul müdürleri teknolojik liderlik davranışlarının okulda bilgi yönetiminin gerçekleşme düzeyine etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(225), 23-54.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 511-537.

- Erdoğdu, M. Y. ve Aydındağ, Z. (2013). Öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ve bağlılıklarının algılanan yönetici davranışları açısından incelenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 158-172.
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmî-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: (İstanbul örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ergen, Y. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi (Manisa ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Ergün, H. ve Çelik, K. (2019). Örgütsel bağlılık ölçeği türkçe uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 113-121.
- Fidan, T., Ayyıldız, P., ve Kurt, T. (2021). Eğitim liderliği araştırmalarında deneysel desenlerin yeri. İ. Aydın, İ. Öztürk, T. Güner Demir, Ö. Erdemli, B. Toptaş (Yay. Haz.). *Prof. Dr. Ali Balcı'ya armağan içinde*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Gökbulut, B., ve Turan, S. (2021). Exploring the link between principals visionary leadership and school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(14), 589-23.
- Gören, T. ve Sarpkaya, P. Y. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40), 69-87.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 531-548.
- İnandı, Y. ve Özkan, M. (2006). Resmi ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre müdürler ne derece öğretim liderliği davranışları göstermektedir? *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 123-149.
- Kalay, M. (2015). *İlköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Karaca, M., Bayram, A. ve Harmancı, Y. (2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 199-208.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi* (Çev. H. Can ve Y. Bayar) Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Kelley, R. C., Thornton, B., ve Daugherty, R. (2005). Relationships between measures of leadership and school climate. *EDUCATION-INDIANAPOLIS THEN CHULA VISTA*, 126(1), 17.
- Kılınçarslan, S. (2013). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi-İzmir ili Karabağlar ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43(43), 401-422.
- Kösterelioğlu, M. ve Olukçu, E. (2019). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ilişkisi. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 2(2), 31-45.
- Kulu, M. (2020). *Okul yöneticilerinin dağıtıcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin mesleki topluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Leblebici, E. (2016). *Öğretmen algılarına göre meslek liselerinde örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Madenöğlu, C., Uysal, Ş., Sanier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılık ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-69.
- Mathieu, J. E., ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-93.
- Memişoğlu, S. P. (2003). Yeni liderlik yaklaşımları ışığında eğitim örgütlerinde lider yöneticilere duyulan gereksinim. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 87-97.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Nartgün, Ş. S., Limon, İ. ve Dilekçi, Ü. (2020). The relationship between sustainable leadership and perceived school effectiveness: The mediating role of work effort. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 9(1), 141-154.
- Okçu, V. (2014). Ortaöğretim Okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(4), 501-524.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özdemir, N. (2019). Principal leadership and students' achievement: Mediated pathways of professional community and teachers' instructional practices. *KEDI Journal of Educational Policy*, 16(1), 81-104.

- Özsoy, S., Ergül, Ş. ve Bayık, A. (2001). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1-16.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Surat, A. ve Polat, H. (2020). Örgütsel bağlılığın kişisel özelliklere göre farklılıklarının incelenmesi: Adana ili alan çalışması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(6), 321-343.
- Şentürk, C. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 29-43.
- Tahaoglu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 274-298.
- Tarter, C. J., Hoy, W. K. ve Bliss, J. (1989). Principal leadership and organizational commitment: The principal must deliver. *Planning and Changing*, 20(3), 131-140.
- Terzi, A. R. ve Kurt T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 33(166), 98-111.
- Tsui, K. T., ve Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Turan, S., Polatcan, M. ve Cansoy, R. (2020). Technology Leadership in Turkish Schools: A Systematic Review. In Durnali, M., (Ed.) (2020), *Utilizing technologies, knowledge and smart systems in educational administration and leadership* (pp. 59-79). Hershey, PA: IGI Global, doi:10.4018/978-1-7998-1408-5.ch001
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41), 434-448.
- Yazar, F. ve Özutku, H. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 70-81.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-294.
- Yılmaz, K. (2020). *Liderlik: Kuram-Araştırma-Uygulama*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yörük, S. ve Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Electronic Turkish Studies*, 7(3), 2795-2813.

EXTENDED ABSTRACT

Concepts such as creativity, risk-taking, and values are at the forefront in the content of leadership there are contents such as hierarchy, discipline, and control based on the management concept. The issue of directing people towards determined goals gains importance (Arslan, 2009). Even though leadership has been the subject of research in various fields of social sciences, there is no consensus on its definition. One of the reasons for the emergence of this situation is that leadership is examined in many different fields and its priority in each field is different. The changes experienced in the educational processes necessitate a change in the leadership roles of school principals. Traditional leadership roles based on a top-down hierarchical management approach have shifted from the axis of the leader and those who follow it to the sharing of leading-collaborative employees with the changing processes (Beycioğlu, & Aslan, 2012, p. 195).

Parents have now begun to take on more roles in matters such as choosing the school their children will attend, participating in the administration of the school, and helping their children with their education. This change of understanding has also brought about changes in traditional school-home, parent-teacher relationships, and has made it necessary to develop and implement more flexible, participatory, models that allow mutual interaction (Gümüşeli, 2001, p. 536). Therefore, a school principal has to lead not only the school but also the stakeholders outside the school.

The changes taking place in the educational journey also manifested themselves in the role of the teacher. The teacher model, which transmits information unilaterally, has been replaced by leader teachers who guide the student. This perspective has brought about a change from subject-based curricula to student-centered curriculums, which creates an active student model instead of a model that keeps students passive (Gümüşeli, 2001, p. 534). In today's schools, teachers' expertise is not only considered to be sufficient in their field but also teachers are expected to deal with students' behavioral and social problems. Teachers' job satisfaction and teaching motivation can be considered as a prerequisite for effective education and training in schools. To increase their success, teachers must spend their energy on students in their classes. A school principal who wants to make his school effective and successful has to show efficiency as a leader (Akyüz, 2002, p. 111).

In today's schools, the notion that effective leaders may be needed instead of the traditional school principal understanding to prepare children for the future with the available possibilities finds support in the leadership epistemological movement. It is understood that school principal leadership has progressed and expanded in theory and practice at the point of becoming the dominant paradigm in this movement. As a consequence of this status quo, the leadership role of school principals is considered to be important. Effective principals are expected to display these leadership roles to achieve the goals of their schools at a high level. Within the scope of these efficiencies based on leadership roles, increasing the motivation of teachers by creating appropriate educational environments and increasing teachers' commitment to the organization by sharing school-related decisions with teachers can be given as examples.

At this point, it can be emphasized that the problem of teachers' commitment to the school is in an actual situation in the educational sciences community today. It can be stated that this issue is important in terms of the efficiency and effectiveness of the school, which is the mainstream occupation. It may be useful to examine the school and educational elements to increase teachers' school engagement in terms of ensuring integrity in education. Based on this importance, the case problem of examining the organizational commitment of teachers and the leadership of school principals was determined in the context of this study. The following questions were sought in the study.

1. What are teachers' perceptions of school principals' leadership behaviors and their organizational commitment levels?
2. Do teachers' perceptions of the leadership behaviors of school principals show statistically significant differences according to their gender?
3. Do teachers' perceptions of the leadership behaviors of school principals show statistically significant differences according to their professional seniority?
4. Do teachers' organizational commitment levels show statistically significant differences according to their gender?
5. Do teachers' organizational commitment levels show statistically significant differences according to their professional seniority?
6. Is there a relationship between leadership behaviors of school principals and teachers' organizational commitment?
7. Do leadership behaviors of school principals predict teachers' organizational commitment?

In the first sub-problem of the study, it was found that the average of teachers' answers to this questionnaire was at the level of "agree". In line with this result, it is seen that teachers in the study group have a positive and high level of perceptions and organizational commitment towards the leadership behaviors of school principals.

In the second sub-problem of the study, it was found out that male teachers' perceptions of school principals' leadership behaviors are higher than female teachers. In the third sub-problem of the study, teachers' perceptions of school principals' leadership behaviors did not reveal a statistically significant difference according to their professional seniority. In the fourth sub-problem of the study, it was found out that there was no significant difference between teachers' organizational commitment levels according to the gender variable.

In the fifth sub-problem of the study, although teachers with 1-5 years of professional seniority show a higher level of organizational commitment than other teachers, their organizational commitment levels do not reveal a statistically significant difference according to their professional seniority. In the sixth problem of the study, it was seen that there was a positive and moderate relationship between school principals' leadership behaviors and organizational commitment. In the seventh sub-problem of the study, the leadership behaviors of school principals predict teachers' organizational commitment positively and significantly.