



OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ¹

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLES OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' QUALITY WORK LIFE AND THEIR
ORGANIZATIONAL COMMITMENT

DOI:10.17755/esosder.93688

Sinan YALÇIN²

Durdağı AKAN³

Öz

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıkları üzerinde okul yöneticilerinin liderlik stillerinin etkisinin araştırıldığı bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Erzincan il merkezinde ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 515 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada liderlik stilleri ölçeği, iş yaşam kalitesi ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak veriler elde edilmiştir. Araştırma modelinde ikisi bağımsız biri bağımlı olmak üzere üç değişken bulunmaktadır. Ancak, iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiye sahip olduğu için hem bağımlı hem de bağımsız bir değişken olarak düşünülmüştür. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre okul yöneticileri okul içerisinde genellikle dönüşümcü liderlik davranışı sergilemektedirler. Araştırma sonuçlarına göre dönüşümcü liderlik stili ile iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda okul yöneticilerinin liderlik stiline öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin ve örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik Stilleri, İş Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık

Abstract

This study was designed in the relational screening model - one of the quantitative research techniques- investigates the influence of leadership styles of school administrators on teachers' quality of work life and their organizational commitment,. The study sample consists of 515 teachers working at primary, secondary and high schools at Erzincan city center in the 2013-2014 school year. The study data was obtained through the leadership styles scale, the work life quality scale and the organizational commitment scale. 1 dependent and 2 independent variables can be found in the study. However, the quality of work life was deemed both as an independent and dependent variable since it has a direct and indirect influence on organizational commitment. According to the study results, school administrators usually display a transformational leadership style within the school. The findings of the study suggest that there is a significant positive relationship between transformational leadership style and work life quality and organizational commitment. At the end of the analyses conducted, it was concluded that the leadership style of school administrators is a significant precursor for teachers' work life quality and organizational commitment.

Keywords: Leadership styles, Work Life Quality, Organizational Commitment

¹ Bu araştırma 2. Yazar danışmanlığında birinci yazar tarafından hazırlanan tezden üretilmiştir.

² Yrd.Doç.Dr Erzincan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, syalcin@erzincan.edu.tr

³ Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, durdagiakan@atauni.edu.tr

1. GİRİŞ

Örgütün amaçlarına ulaşmasında iki önemli etken vardır. Bunlardan birincisi yönetici, diğeri ise örgütün çalışanlarıdır. Örgüt yöneticisinin yönetim sürecinde gösterdiği davranış biçimi örgütün etkililiğini ve verimliliğini etkiler. Aynı şekilde örgüt çalışanlarının da örgütün amaçları doğrultusunda bir performans ortaya koymaları örgütün etkililiği ve verimliliği açısından önemli bir etkidir. Çalışanların örgütün amaçları doğrultusunda bir çaba göstermeleri, onların örgütün bir yaşam alanı olarak görmelerine, örgüt ile kendi aralarında kuracakları bağın niteliğine, örgütteki iş yaşam kalitesine bağlıdır. Okulu bir eğitim örgütü olarak düşündüğümüzde, okul yöneticilerinin uygun bir eğitim ortamı hazırlamada, eğitim programlarının oluşturulması ve uygulanmasında, çalışanların performanslarının artırılmasında gösterecekleri davranış biçimi okul örgütünün amaçlarına ulaşma derecesini belirleyecektir.

Okul yöneticilerinin görevlerini, başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için belli bir takım özelliklerinin olması gerekir. Bu özelliklerin en önemlisinin liderlik becerisi olduğu söylenebilir (Akçay, 2003). Okul yöneticisi liderlik rolünü yerine getirerek çalışanlar için kaliteli bir iş ortamı oluşturabilir. Bu anlamda okul yöneticisinin sergilediği davranış biçimi ile okul atmosferi arasında yakın bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Okul yöneticisinin sağladığı olumlu atmosfer bir anlamda okulun iş yaşam kalitesinin arttırır.

İş yaşam kalitesi, mevcut çalışma ortamında değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları oluşturmayı ve yaşam kalitesinin geliştirilebilmesine hizmet etmeyi amaçlayan, örgütün verimliliğini arttırırken bir yandan da örgütte çalışan bireylerin niteliklerinin yükseltilmesini, onların tatmine ulaşmalarını sağlamaya çalışan bir tekniktir (Erginer, 2003). Eğitim sistemi içerisinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin iyileştirilmesi yalnızca öğretmenleri değil, öğrencileri, velileri, toplumu ve bir ülkenin geleceğini ilgilendirdiği söylenebilir.

Okulların amaçlarını gerçekleştirilmesi için güdülenmiş ve okullarıyla üst düzeyde özdeşleşmiş bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Okulların amaçlarına ulaşmasında okul çalışanlarının çalıştıkları kuruma gönülden bağlanması arzu edilen bir durumdur (Balay, 2000; Buluç, 2009). Çalışanların görev yaptıkları örgüte ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları, onların kurumlarını benimsemelerine, sahiplenmelerine ve içselleştirmelerine katkı sağlayacaktır. Bu açıdan yaklaşırsak örgütsel bağlılık, çalışanların örgütleri ile bütünleşmelerini, çalışanlar için örgütün yaşanılabilir bir yer olmasını sağlayacaktır.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını sergileme düzeyleri okulların etkililiği ve verimliliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Okul yöneticisinin iş yaşam kalitesine bağlı olarak çalışma ortamını geliştirmesi okul çalışanlarının kurumlarına olan bağlılıklarını arttıracak, böylelikle okulun amaçlarına ulaşması daha kolay olacaktır. Bu bağlamda bu çalışmada okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. İş yaşam kalitesi kavramı eğitim alanında yeni bir konudur. Bu çalışmada okul yöneticilerinin liderlik stili ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları kavramı ile birlikte öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri kavramını da dikkate alarak bu kavramlar arasında nasıl bir ilişkinin olabileceği araştırılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Okul yöneticileri hangi tür liderlik stilini göstermektedirler?
2. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri hangi düzeydedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?
4. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki vardır?
5. Okul yöneticilerinin liderlik stili, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcı mıdır?
6. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcı mıdır?

2. YÖNTEM

Bu çalışmada okul yöneticilerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin öğretmenlerin algularına göre incelenmesi amaçlandığından, araştırma yöntemi tarama modeli olarak belirlenmiştir. Tarama modeli, “iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli” olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 1994).

Araştırma modelinde ikisi bağımsız biri bağımlı olmak üzere üç değişken bulunmaktadır. Ancak, iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan veya dolaylı etkiye sahip olabileceği düşünüldüğünden hem bağımlı hem de bağımsız bir değişken olarak düşünülmüştür.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2013-2014 eğitim öğretim yılında Erzincan il merkezinde bulunan ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan toplam 1976 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evrendeki toplam 1976 öğretmen arasından tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen toplam 515 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, eğitim, okul türü, görev yaptığı okuldaki hizmet süresi ve branşlara göre dağılımını gösteren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1: *Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri*

<i>Seçenekler</i>		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>Toplam</i>
		Erkek	Kadın				-
Cinsiyet	η	265	239				504
	%	52.6	47.4				100
		Lisans	L. üstü				-
Eğitim Durumu	η	431	73				504
	%	85.5	14.5				100
		Sınıf	Branş				-
Branş	η	129	375				504
	%	25.6	74.4				100

		1-5	6-10	11-15	16-20	21 –	
Kıdem	η	155	115	125	49	60	504
	%	30.8	22.8	24.8	9.7	11.9	100
		İlkokul	Ortaokul	Lise			
Okul Türü	η	132	146	226			504
	%	26.2	29	44.8			100
		1-3	4-6	7-10	10-		
O. Hiz. Süre	η	282	116	39	67		504
	%	56	23	7.7	13.3		100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 265’i (%52,6) erkek, 239 (%47,4) ‘u kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Eğitim durumu değişkenine göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 431’i (%85,5) lisans mezunu, 73’ ü (%14,5) ise lisansüstü mezunu mezunudur. Öğretmenlerin branş dağılımları dikkate alındığında araştırmaya katılan öğretmenlerin 129’ u (%25,6) sınıf öğretmeni, 375’ i ise (%74,4) branş öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Kıdem değişkeni açısından incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 155’ i (%30,8) 1-5 yıl, 115’ i (%22,8) 6-10 yıl, 125’ i (%24,8) 11-15 yıl, 49’ u (%9,7) 16-20 yıl, 60’ ı ise (%11,9) 20 yıl ve üzeri çalışma kıdemine sahiptir. Araştırmaya katılanlar okul türü değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin 136’ sı (%26,2) ilkokulda, 146’ sı (%29) ortaokulda, 226’ sı ise (%44,8) liselerde görev yapmaktadırlar. Görev yapılan okuldaki hizmet süresi dikkate alındığında araştırmaya katılan öğretmenlerin 282’ si (%56) buldukları okulda 1-3 yıl, 116’ sı (%23) 4-6 yıl, 39’ u (%7,7) 7-10 yıl, 67’ si ise (%13,3) 10 yıl üzeri çalışma sürelerine sahiptir.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Bu araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla öğretmenlere uygulanmak amacıyla üç ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlar (1) Okul Yöneticilerinin Liderlik Stili Ölçeği, (2) İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve (3) Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir. Ölçme araçlarının kullanılabilmesi için araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. Her bir ölçeğe ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda ayrı ayrı başlıklar halinde verilmiştir.

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stili Ölçeği (OMLSÖ)

Akan, Yıldırım ve Yalçın (2014) tarafından geliştirilen ölçek toplam üç alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçekte toplam 35 madde bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutları dönüşümcü liderlik stili, sürdürümcü liderlik stili ve serbest bırakıcı liderlik stili olarak tasarlanmıştır. Ölçeğe ait alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla dönüşümcü liderlik stili için .96, sürdürümcü liderlik stili için .85 ve serbest bırakıcı liderlik stili için .82 olarak bulunmuştur.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Erdem (2008) tarafından geliştirilen iş yaşam kalitesi ölçeği, “toplum yaşam alanı”, “güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları”, “iş gören kapasitesinin geliştirilmesi”, “sosyal sorumluluk”, “sosyal bütünleşme”, “demokratik ortam”, “uygun ve adil karşılık” olarak yedi boyutta hazırlanmıştır. Ölçek toplam 43 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, toplam yaşam alanı alt boyutuna ait alfa değeri , 82 güvenli ve

sağlıklı yaşam alt boyutuna ait alfa değeri , 88 iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutuna ait alfa değeri ,83 sosyal sorumluluk alt boyutuna ait alfa değeri , 83 sosyal bütünleşme boyutuna ait alfa değeri ,88 demokratik ortam alt boyutuna ait alfa değeri ,90 uygun ve adil karşılık alt boyutuna ait alfa değeri ,91 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Balay (2000) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Her bir boyut alt ölçek olarak düşünülmüştür. Bu araştırma için her bir faktörün alfa katsayıları değerlendirildiğinde birinci faktör için .93, ikinci faktör için ,85 ve üçüncü faktör için .93 olduğu görülmüştür.

Verilerin analizi

Yapılan normal dağılım testi, eksik değer analizi ve aykırı değer analizinde liderlik stili ölçeğinden 4, iş yaşam kalitesi ölçeğinden 7 toplam 11 anket analiz dışı tutulmuştur, veri setinde 504 anket değerlendirmeye alınmış, verilerin analizi için gerekli koşullar karşılanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında anket ile elde edilen veriler, frekans ve yüzde dağılımı hesaplanmış; ilişkisiz t- testi, korelasyon analizi ve regresyon analizine tabi tutulmuştur.

3. BULGULAR VE YORUM

Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerini Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Okul yöneticilerinin dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stillerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin öğretmenlerin algıları Tablo 4.2’de belirtilmiştir.

Tablo 2: *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerine İlişkin Görüşleri*

Liderlik Stili	N	\bar{X}	Ss
Dönüşümcü liderlik	504	3.51	1.02
Sürdürümcü liderlik	504	2.83	1.09
Serbest bırakıcı liderlik	504	2.35	1.11

Tablo 2’de verilen dağılım incelendiğinde, öğretmenlere göre okul yöneticilerinin en fazla ($\bar{X} = 3.51$) “dönüşümcü liderlik stili” en az da ($\bar{X} = 2.35$) "serbest bırakıcı liderlik" stili gerçekleştirdikleri görülmektedir. Okul yöneticilerinin “sürdürümcü liderlik" stili ise orta düzeyde gösterdikleri görülmektedir. Öğretmen algılarına dayalı olarak ortaya çıkan bulgular değerlendirildiğinde, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik davranışı sergileyen okul müdürleri ile çalışmayı arzu ettikleri söylenebilir.

İş Yaşam Kalitesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında öğretmenlerin iş yaşamı kalitesine ilişkin görüşleri ve iş yaşam kalitesi alt boyutları olan; toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılık alt boyutlarına ilişkin görüşleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri

İş Yaşam Kalitesi	N	\bar{X}	Ss
Toplam yaşam alanı	504	3.26	0.96
Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları	504	3.35	1.16
İş gören kapasitesinin geliştirilmesi	504	3.30	1.05
Sosyal sorumluluk	504	3.26	1.06
Sosyal bütünleşme	504	3.73	0.97
Demokratik ortam	504	3.82	0.93
Uygun ve adil karşılık	504	3.18	1.14

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde; öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin maddelere genellikle “katılıyorum, ($\bar{X}=3,41$)” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buldular iş yaşam kalitesinin alt boyutları açısından incelendiğinde toplam yaşam alanı alt boyutuna öğretmenler “kararsızım, ($\bar{X}=3,26$)” düzeyinde olduğu görülmüştür. Güvenli ve sağlıklı yaşam alt boyutuna ilişkin olarak öğretmenler “kararsızım, $\bar{X}=3,35$ ” düzeyinde olduğu görülmüştür. İş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutuna ait ortalamalar dikkate alındığında öğretmenlerin bu boyuta “kararsızım, $\bar{X}=3,30$ ” düzeyinde olduğu görülmüştür. Sosyal sorumluluk alt boyutuna ilişkin ifadelerin ortalamaları dikkate alındığında öğretmenler “kararsızım, $\bar{X}=3,26$ ” düzeyinde olduklarını belirtmişlerdir. Sosyal bütünleşme boyutuna ise öğretmenlerin “katılıyorum, $\bar{X}=3,73$ ” düzeyinde oldukları görülmüştür. Demokratik ortam alt boyutuna ilişkin olarak öğretmenlerin “katılıyorum, $\bar{X}=3,82$ ” düzeyinde oldukları görülmüştür. Uygun ve adil karşılık alt boyutuna öğretmenler “kararsızım, $\bar{X}=3,18$ ” düzeyinde olduklarını belirtmişlerdir. Genel olarak dikkate alındığında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutları arasında en yüksek ortalama ($\bar{X}=3,81$) ile “demokratik ortam alt boyutu, en düşük ortalama ($\bar{X}=3,18$) ile “uygun ve adil karşılık” alt boyutu olmuştur. Diğer alt boyutlara ait ortalamalar sırasıyla “sosyal bütünleşme boyutu” ($\bar{X}=3,72$), “Güvenli ve sağlıklı yaşam” ($\bar{X}=3,35$), “İş gören kapasitesinin geliştirilmesi” ($\bar{X}=3,29$), “toplam yaşam alanı” ve “sosyal sorumluluk” ($\bar{X}=3,26$) şeklinde olmuştur.

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyet, branş, eğitim durumu, görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, görev yaptığı okul türü ve öğretmenlikteki kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılıklarında farklılaşma olup olmadığına dair bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 4. *Örgütsel Bağlılığa İlişkin Öğretmen Algılarının Betimsel Analizi*

Örgütsel Bağlılık	N	\bar{X}	Ss
Uyum	504	3.33	1.46
Özdeşleşme	504	3.22	1.11
İçselleştirme	504	3.58	0.99

Tablo 4 incelendiğinde; Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri bakımından öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin maddelere “ \bar{X} =3,41” oranında katıldıkları görülmüştür. Bu sonuç Kul (2010) ve Buluç (2009) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Uğurlu, Sincar ve Çınar (2013) yaptıkları “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi” adlı çalışmada ve Yavuz (2009) tarafından yapılan bir başka çalışmada da öğretmenlerin kurumlarına ilişkin orta düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır.

Yıldız (2013) tarafından ilkökul öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmada ise ilkökul öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından incelendiğinde uyum alt boyutuna öğretmenlerin “kararsızım, \bar{X} =3,33” düzeyinde katıldıkları görülmüştür. Bu sonuç Balay (2007), Erdem (2008), Güçlü ve Okçu (2010), Özkan (2005), Zeren (2007) ve Kul (2010) tarafından yapılan araştırma bulguları ile desteklenmemektedir. Örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutuna ilişkin olarak öğretmenlerin “kararsızım, \bar{X} =3,22” düzeyinde katıldıkları görülmüştür. Bu sonuç yapılan bazı araştırmaların (Balay, 2007; Ergener, 2008; Erdem, 2008; Güçlü ve Okçu, 2010; Zaman, 2006; Özkan, 2005; Sezgin, 2009; Kul, 2010) bulguları ile örtüşmektedir. Zeren (2007) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin özdeşleşme boyutuna “çok katılıyorum” cevabını verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutuna ait ortalamalar dikkate alındığında öğretmenlerin bu boyuta “ katılıyorum, \bar{X} =3,58” düzeyinde katıldıkları görülmüştür. Bu sonuç yapılan bazı çalışmaların (Balay, 2000, 2007; Erdem, 2008; Özkan, 2005; Sezgin,2009; Yüceler, 2009; Zeren, 2007; Kul, 2010) bulguları ile desteklenmektedir. Genel olarak dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları arasında en yüksek ortalama (\bar{X} =3,58) ile “içselleştirme” boyutu, en düşük ortalama (\bar{X} =3,22) ile “özdeşleştirme” boyutu olmuştur. Diğer bir alt boyut olan uyum boyutuna ait ortalama ise (\bar{X} =3,33) şeklinde olmuştur. Okçu (2011) tarafından yapılan çalışmanın bulgularına göre öğretmenler en fazla içselleştirme bağlılığını en az ise uyum bağlılığını göstermişlerdir. Köse (2014) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenler en yüksek içselleştirme bağlılığını, daha sonra özdeşleştirme bağlılığını, en düşük ise uyum bağlılığını gösterdikleri görülmüştür.

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri, Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Dönüşümcü liderlik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.Sürdürümcü liderlik	-,23*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.Serb. bırakıcı liderlik	-,56**	,61**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.Toplam yaşam alanı	,26**	-,008	-,11*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.Güv. ve sağ. çalış. koş.	,39**	-,075	-,24**	,32**	-	-	-	-	-	-	-	-
6.İşgören kap. geliş.	,59**	-,10*	-,37**	,41**	,70**	-	-	-	-	-	-	-
7.Sosyal sorumluluk	,58**	-,09*	-,29**	,35**	,71**	,79**	-	-	-	-	-	-
8.Sosyal bütünleşme	,59**	-,19**	-,37**	,42**	,57**	,71**	,70**	-	-	-	-	-
9.Demokratik ortam	,57**	-,15**	-,34**	,38**	,53**	,68**	,64**	,85**	-	-	-	-
10.Uygun ve adil karş.	,20**	,02	-,034	,39**	,32**	,38**	,32**	,26**	,24**	-	-	-
11.Uyum bağ.	,05	-,01	-,05	,06	,12**	,03	,06	,08	,12**	-,24	-	-
12.Özdeşleştirme bağ.	,39**	-,13**	-,15**	,38**	,42**	,50**	,52**	,58**	,54**	,25**	,09*	-
13.İçselleştirme bağ.	,46**	-,03	-,19**	,39**	,55**	,65**	,64**	,62**	,53**	,33**	,09*	,61**

*p<0,05 önem düzeyinde anlamlıdır **p<0.01 önem düzeyinde anlamlıdır

Tablo 5 incelendiğinde dönüşümcü liderlik stili ile iş yaşam kalitesinin alt boyutları olan toplam yaşam alanı ($r=,26$, $p<0,01$) ile pozitif yönde düşük düzeyde, güvenli ve sağlıklı yaşam ($r=,39$, $p<0,01$) ile pozitif yönde orta düzeyde, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi ($r=,59$, $p<0,01$) ile pozitif yönde orta düzeyde, sosyal sorumluluk ($r=,58$, $p<0,01$) ile pozitif yönde orta düzeyde, sosyal bütünleşme ($r=,59$, $p<0,01$) ile pozitif yönde orta düzeyde, demokratik ortam ($r=,57$, $p<0,01$) ile pozitif yönde orta düzeyde, uygun ve adil karşılık ($r=,20$, $p<0,01$) ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca dayanarak okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stili gösterme düzeyleri ne kadar artarsa öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına ilişkin ifadeler katılma düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından içselleştirme ($r=,46$, $p<0,01$) ve özdeşleştirme ($r=,39$, $p<0,01$) alt boyutları ile dönüşümcü liderlik stili arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile dönüşümcü liderlik stili ($r=,05$) arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stili gösterme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları olumlu yönde etkilenmekte, özdeşleştirme ve içselleştirme bağlılıkları artmakta fakat uyum bağlılığı ise etkilenmemektedir. Bu sonuç yapılan bazı araştırmaların (Aydın, Sarier ve Uysal, 2013; Korkmaz, 2005; Buluç, 2009; Kılınç, 2013; Kul, 2010; Terzi ve Kurt, 2005; Okçu, 2011) bulgularını destekler niteliktedir.

Yapılan bazı araştırmalarda (Burns 1990, David 1990, Salancik 1991, Lok and John, 1999, Agarwal et al. 1999) yöneticilerin liderlik stilleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan bu araştırmalarda araştırmacılar, yöneticilerin liderlik stilleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yine Vu, Sai, Fey ve Wu (2006) tarafından yapılan araştırmada yöneticilerin liderlik stilleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında yüksek düzeyde önemli bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Almutairi (2013) tarafından yapılan "Liderlik Stilleri ve Örgütsel

Bağlılık Arasındaki İlişki” adlı çalışmada dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Raja ve Palanichamy (2014) tarafından yapılan “Liderlik Stilllerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi” adlı çalışmada dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde sürdürümcü liderlik ile iş yaşam kalitesi alt boyutları açısından incelendiğinde ise sosyal bütünleşme ($r=-,19$, $p<0,01$) ve demokratik ortam ($r=-,15$, $p<0,01$) alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki, uygun ve adil karşılık alt boyutu dışında kalan diğer alt boyutlar ile sürdürümcü liderlik stili arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Uygun ve adil karşılık alt boyutu ile ise anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık açısından incelendiğinde ise sürdürümcü liderlik ile özdeşleştirme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Buradan okul yöneticilerinin sürdürümcü liderlik stili davranışını gösterme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılıklarının olumsuz yönde etkilendiği söylenebilir.

Gnanayudam ve Dharmasiri (2007) tarafından yapılan “İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi” adlı çalışmada, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Radja, Tawe, Rijal, ve Tiro (2013) tarafından yapılan “Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance” adlı çalışmada çalışanların iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasında önemli bir ilişki olduğu görülmüştür.

Birjandi, Birjandi ve Ataei (2013) tarafından yapılan “Şirket Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ve İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, iş yaşam kalitesi alt boyutlarından, uygun ve adil bir ücret, güvenli ve hijyenik çalışma koşulları, sosyal birlik ve sosyal bütünleşme, insan kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5 İncelendiğinde; iş yaşam kalitesi alt boyutları ile örgütsel bağlılığın içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile iş yaşam kalitesi alt boyutlarından güvenli ve sağlıklı yaşam ve demokratik ortam alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış ancak diğer boyutlar ile ise anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Bu sonuç Erdem (2008) tarafından yapılan çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesini ve Örgütsel Bağlılıklarını Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilinin, Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Toplam Yaşam Alanı	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	7,962	1,208	-	6,591	0,000	-	-
Dönüşümcü liderlik	0,60	0,11	0,283	5,339	0,000	0,260	0,232
Sürdürümcü liderlik	0,34	0,43	0,043	0,782	0,434	-0,008	0,035
Serbest bırakıcı liderlik	0,12	0,35	0,023	0,352	0,725	-0,110	0,016
<i>R=0,266 R²=0,071 p=0,000</i>							
Güvenli ve sağlıklı yaşam	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	12,659	2,280	-	5,553	0,000	-	-
Dönüşümcü liderlik	0,151	0,021	0,364	7,184	0,000	0,387	0,306
Sürdürümcü Liderlik	0,069	0,081	0,045	0,848	0,397	-0,075	0,038
Serbest Bırakıcı Liderlik	-0,062	0,066	-0,058	-0,932	0,352	-0,236	-0,042
<i>R=389 R²=0,151 p=0,000</i>							
İş Gör. Kap. Geliştirilmesi	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	5,631	1,470	-	3,830	0,000	-	-
Dönüşümcü liderlik	0,185	0,014	0,602	13,614	0,000	0,593	0,520
Sürdürümcü liderlik	0,045	0,052	0,040	0,858	0,391	-0,101	0,038
Serbest bırakıcı liderlik	0,000	0,043	-0,001	-0,011	0,991	-0,316	0,000
<i>R=0,595 R²=0,354 p=0,000</i>							
Sosyal Sorumluluk	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	6,944	1,696	-	4,095	0,000	-	-
Dönüşümcü liderlik	0,209	0,016	0,598	13,326	0,000	0,577	0,512
Sürdürümcü liderlik	0,038	0,060	0,030	0,637	0,524	-0,93	0,028
Serbest bırakıcı liderlik	0,023	0,049	0,026	0,466	0,642	-0,294	0,021
<i>R=0,578 R²=0,335 p=0,000</i>							
Sosyal Bütünleşme	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	9,192	1,266	-	7,260	0,000	-	-
Dönüşümcü liderlik	0,151	0,012	0,570	12,897	0,000	0,593	0,500
Sürdürümcü liderlik	-0,042	0,045	-0,043	-0,928	0,354	-0,190	-0,041
Serbest bırakıcı liderlik	-0,016	0,037	-0,024	-0,436	0,663	-0,372	-0,019
<i>R=0,596 R²=0,355 p=0,000</i>							
Demokratik Ortam	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	13,927	1,678	-	8,297	0,000	-	-
Dönüşümcü liderlik	0,194	0,016	0,563	12,487	0,000	0,572	0,488
Sürdürümcü liderlik	-0,012	0,060	-0,010	-0,203	0,839	-0,148	-0,009
Serbest bırakıcı liderlik	-0,011	0,049	-0,012	-0,219	0,826	-0,336	-0,010
<i>R=0,573 R²=0,328 p=0,000</i>							
Uygun ve Adil Karşılık	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	7,601	2,564	-	2,964	0,003	-	-
Dönüşümcü liderlik	0,117	0,024	0,265	4,946	0,000	0,202	0,216
Sürdürümcü liderlik	0,033	0,091	0,021	0,366	0,714	0,022	0,016
Serbest bırakıcı liderlik	0,117	0,074	0,103	1,567	0,118	-0,034	0,070
<i>R=0,225 R²=0,051 p=0,000</i>							

Tablo 6 incelendiğinde liderlik stillerinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından toplam yaşam alanı alt boyutunda ($R^2=0,071$) toplam varyansın %7,1'inin, güvenli ve sağlıklı yaşam alt boyutunda ($R^2=0,151$) toplam varyansın %15,1'inin, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutunda ($R^2=0,354$) toplam varyansın %35,4'ünün, sosyal sorumluluk alt boyutunda ($R^2=0,335$) toplam varyansın % 33,5'inin, sosyal bütünleşme alt boyutunda ($R^2=0,355$) toplam varyansın % 35,5'inin, demokratik ortam alt boyutunda ($R^2=0,328$) toplam varyansın % 32,8'inin, uygun ve adil karşılık alt boyutunda ($R^2=0,051$) toplam varyansın % 5,1'inin liderlik stillerinden kaynaklandığı söylenebilir. Yine Tablo 6'da iş yaşam kalitesi alt boyutları üzerinde liderlik stilleri alt boyutlarından sadece dönüşümcü liderlik stili alt boyutunun anlamlı bir yordayıcı olduğu, sürdürümcü liderlik stili ile serbest bırakıcı liderlik stillerinin anlamlı bir yordayıcı olmadıkları görülmektedir. Bu sonuca göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilini gösterme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarına katılma düzeylerinin arttığı söylenebilir.

Her bir açıklayıcı değişkene ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde iş yaşam kalitesi alt boyutları üzerinde en büyük etkiye ($p<0.05$) sahip olduğu, bunu sırasıyla sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilinin takip ettiği söylenebilir. Bir başka ifade ile iş yaşam kalitesi alt boyutları üzerinde sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilinin anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilinin, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Uyum bağlılığı	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	25,989	3,816		6,810	0,000	-	-
Dönüşümcü liderlik	0,014	0,035	0,022	0,405	0,686	0,049	0,018
Sürdürümcü liderlik	0,082	0,135	0,035	0,604	0,546	-0,009	0,027
Serbest bırakıcı liderlik	-0,102	0,111	-0,062	-0,919	0,358	-0,053	-0,041
$R=0,064$ $R^2=0,004$ $p=0,000$							
Özdeşleşme bağlılığı	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	18,335	3,071		5,970	0,000	-	-
Dönüşümcü liderlik	0,249	0,028	0,443	8,780	0,000	0,390	0,365
Sürdürümcü Liderlik	0,075	0,109	0,036	0,690	0,491	-0,019	0,031
Serbest Bırakıcı Liderlik	0,111	0,089	0,077	1,247	0,213	-0,150	0,056
$R=0,401$ $R^2=0,161$ $p=0,000$							
İçselleştirme bağlılığı	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	7,252	2,353		3,082	0,000	-	-
Dönüşümcü liderlik	0,224	0,022	0,502	10,300	0,000	0,456	0,418
Sürdürümcü liderlik	0,075	0,084	0,046	0,894	0,371	-0,032	0,040
Serbest bırakıcı liderlik	0,073	0,068	0,064	1,062	0,289	-0,192	0,047
$R=0,464$ $R^2=0,215$ $p=0,000$							

Tablo 7 incelendiğinde Liderlik stillerinin determinasyon katsayıları dikkate alındığında, örgütsel bağlılığın uyum boyutunda ($R^2=0.004$) toplam varyansın %0.4'ü, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda ($R^2=0.161$) toplam varyansın %16.1'si ve örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunda ($R^2=0.215$) toplam varyansın % 21.5'i liderlik stillerinden kaynaklandığı söylenebilir. Tablo incelendiğinde liderlik stilleri alt boyutları

açısından örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile liderlik stilleri alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Örgütsel bağlılığın özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutlarında liderlik stillerinden sadece dönüşümcü liderlik stili alt boyutu ile anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bu sonuca göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilini gösterme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin özdeşleştirme ve içselleştirme bağlılıklarının arttıkları söylenebilir.

Her bir açıklayıcı değişkene ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde dönüşümcü liderlik stilinin anlamlı bir etkiye sahip olduğu bunu sırasıyla sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilinin takip ettiği söylenebilir. Başka bir ifade ile sürdürümcü liderlik stili ile serbest bırakıcı liderlik stilinin örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerinin Örgütsel Bağlılıklarını Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 8. İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Uyum bağlılığı	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	20,318	2,540	-	7,999	0,000	-	-
Toplam yaşam alanı	0,147	0,157	0,048	0,937	0,349	0,055	0,042
Güvenli ve sağ. Yaşam	0,283	0,102	0,183	2,775	0,006	0,118	0,124
İş gören kap. geliştirilmesi	-0,334	0,174	-0,160	-1,923	0,055	0,033	-0,086
Sosyal sorumluluk	-0,046	0,147	-0,025	-0,310	0,756	0,057	-0,014
Sosyal bütünleşme	-0,139	0,225	-0,057	-0,619	0,536	0,083	-0,028
Demokratik ortam	0,358	0,161	0,192	2,228	0,026	0,118	0,100
Uygun ve adil karşılık	-0,093	0,073	-0,064	-1,283	0,200	-0,024	-0,058
R=0,192 R²=0,037 p=0,000							
Özdeşleştirme bağlılığı	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	10,758	1,782	-	6,038	,000	-	-
Toplam yaşam alanı	,278	,110	,104	2,521	,012	0,356	0,112
Güvenli ve sağ. yaşam	,034	,072	,025	,470	,639	0,421	0,021
İş gören kap. geliştirilmesi	-,005	,122	-,003	-,041	,967	0,498	-0,002
Sosyal sorumluluk	,281	,103	,174	2,722	,007	0,521	0,121
Sosyal bütünleşme	,628	,158	,295	3,982	,000	0,582	0,176
Demokratik ortam	,190	,113	,116	1,686	,092	0,541	0,075
Uygun ve adil karşılık	,058	,051	,046	1,146	,252	0,253	0,051
R=0,619 R²=0,383 p=0,000							
İçselleştirme bağlılığı	B	SH _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,789	1,251	-	1,430	,153	-	-
Toplam yaşam alanı	,199	,077	,094	2,576	,010	0,394	0,115
Güvenli ve sağ.yaşam	,094	,050	,088	1,871	,062	0,553	0,084
İş gören kapasitesinin gel.	,302	,086	,208	3,534	,000	0,648	0,157
Sosyal sorumluluk	,282	,073	,221	3,884	,000	0,643	0,172
Sosyal bütünleşme	,530	,111	,314	4,784	,000	0,619	0,210
Demokratik ortam	-,152	,079	-,117	-1,925	,055	0,529	-0,086
Uygun ve adil karşılık	,062	,036	,061	1,722	,086	0,327	0,077
R=0,718 R²=0,515 p=0,000							

Tablo 8 incelendiğinde örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu üzerinde toplam varyansın yaklaşık ($R^2=0,037$) %3,7'sinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından kaynaklandığı söylenebilir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ve demokratik ortam boyutlarının örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı oldukları söylenebilir. Tablo 8' e göre toplam yaşam alanı, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, uygun ve adil karşılık boyutlarının, örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadıkları söylenebilir.

İş yaşam kalitesinin alt boyutlarının örgütsel bağlılığın özdeşleştirme alt boyutunu ne kadar yordayıp yordamadığını belirlemek için yapılan regresyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesi alt boyutlarının örgütsel bağlılığın özdeşleştirme boyutu üzerinde ($R=0,619$; $R^2=0,383$) yaklaşık olarak %38'lik bir açıklama gücüne sahip olduğu söylenebilir. İş yaşam kalitesinin alt boyutlarından toplam yaşam alanı, sosyal sorumluluk ve sosyal bütünleşme alt boyutlarının örgütsel bağlılığın özdeşleştirme alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, güvenli sağlıklı yaşam koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, demokratik ortam ve uygun ve adil karşılık alt boyutlarının ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı söylenebilir.

İçselleştirme alt boyutu açısından değerlendirildiğinde iş yaşam kalitesi alt boyutları örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu üzerinde ($R=0,72$; $R^2=0,52$) yaklaşık olarak %52'lik bir açıklama gücüne sahip olduğu söylenebilir. İş yaşam kalitesi alt boyutlarından toplam yaşam alanı, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk ve sosyal bütünleşme alt boyutlarının örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, güvenli ve sağlıklı yaşam koşulları, demokratik ortam ve uygun ve adil karşılık alt boyutlarının ise örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı söylenebilir.

Açıklayıcı değişkenlere ilişkin yapılan analizler incelendiğinde örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerinde, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, ve demokratik ortam boyutlarının anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Özdeşleştirme bağlılığı üzerinde ise toplam yaşam alanı, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, boyutlarının anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Yine içselleştirme bağlılığı üzerinde toplam yaşam alanı, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme boyutlarının anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, Öğretmenler, okul içerisinde sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik davranışı sergileyen okul müdürlerinden ziyade dönüşümcü liderlik davranışı sergileyen okul müdürleri ile çalışmayı tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır. Öğretmenler dönüşümcü okul müdürü, en fazla gelecek ile ilgili plan yapma özelliği ile, sürdürümcü bir okul müdürünü, sorumluluklar üzerine bina edilmiş bir yönetim anlayışı ile serbest bırakıcı okul müdürünü ise okul ile ilgili konularda ilgisiz ve geçitirici, okul içerisinde ise neredeyse hiç gözükmediği gibi özellikler ile özdeşleştirmişlerdir. Dönüşümcü liderlik stiline ilişkin öğretmen görüşleri arasında demografik bilgilerin etkili olmadığı sadece öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki görev sürelerinin dönüşümcü lider ile ilgili algılarını etkilediği sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç ise erkek öğretmenlerin görev yaptıkları okulu bayan öğretmenlere göre daha fazla güvenli ve sağlıklı bulmuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler yaptıkları görevin karşılığı olarak yeterli düzeyde bir ücret alamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bir diğer sonuca göre görev yaptıkları okulda on yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler kişisel gelişimleri noktasında okullarının kendilerine yeterli bir ortamı sundukları söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler örgütsel bağlılığın alt boyutlarından içselleştirme boyutuna en yüksek düzeyde katılım gösterirken en az düzeyde ise özdeşleştirme boyutuna katılım göstermişlerdir. Görev yaptığı okul türü değişkenine göre liselerde görev yapan öğretmenlerin uyum bağlılığı daha düşük düzeyde çıkarken, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin uyum bağlılıklarının ise yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Görev yaptığı okulda on yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin okulu içselleştirme davranışlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

Dönüşümcü liderlik stili ile iş yaşam kalitesi alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel bağlılığın özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç yapılan benzer bazı araştırmaların (Aydın, Sarier ve Uysal, 2013; Korkmaz, 2005; Buluç, 2009; Kılınc, 2013; Kul, 2010; Terzi ve Kurt, 2005; Okçu, 2011) bulgularını destekler niteliktedir.

Yapılan bazı araştırmalarda (Burns 1990, David 1990, Salancik 1991, Lok and John, 1999, Agarwal et al. 1999) yöneticilerin liderlik stilleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Vu, Sai, Fey ve Wu (2006) tarafından yapılan araştırmada yöneticilerin liderlik stilleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında yüksek düzeyde önemli bir ilişki olduğu, Almutairi (2013) ve Raja ve Palanichamy (2014) tarafından yapılan çalışmada, dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuca göre, dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stili ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmazken, içselleştirme ve özdeşleştirme boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

İş yaşam kalitesi alt boyutları ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Gnanayudam ve Dharmasiri (2007) tarafından yapılan çalışmada, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Radja, Tawe, Rıjal, ve Tıro (2013) tarafından yapılan çalışmada çalışanların iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Birjandi, Birjandi ve Ataei (2013) tarafından yapılan çalışmada, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, iş yaşam kalitesi alt boyutlarından,

uygun ve adil bir ücret, güvenli ve hijyenik çalışma koşulları, sosyal birlik ve sosyal bütünleşme, insan kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile iş yaşam kalitesi alt boyutlarından güvenli ve sağlıklı yaşam ve demokratik ortam alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Erdem (2008) tarafından yapılan çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesini ve Örgütsel Bağlılığını Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Dönüşümcü liderlik stili, iş yaşam kalitesi alt boyutlarından toplam yaşam alanı alt boyutunun %7'sini, güvenli ve sağlıklı yaşam koşulları alt boyutunun %15'ini, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutunun %35'ini, sosyal sorumluluk alt boyutunun %33'ünü, sosyal bütünleşme alt boyutunun %35'ini, demokratik ortam alt boyutunun %32'sini, uygun ve adil karşılık alt boyutunun %5'ini yordamaktadır. Dönüşümcü liderlik stili, örgütsel bağlılığın özdeşleştirme boyutunun %16'sını ve içselleştirme boyutunun %21'ini yordamaktadır. Dönüşümcü liderlik stili, örgütsel bağlılığın içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutları üzerinde anlamlı bir yordayıcı iken, uyum alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı değildir.

Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarını Yordamasına İlişkin Sonuçlar

İş yaşam kalitesinin alt boyutları örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunun yaklaşık %4'ünü yordamaktadır. Örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerinde iş yaşam kalitesi alt boyutlarından güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ve demokratik ortam alt boyutları anlamlı bir yordayıcıdır. Örgütsel bağlılığın özdeşleştirme alt boyutu üzerinde iş yaşam kalitesi alt boyutlarından toplam yaşam alanı, sosyal sorumluluk ve sosyal bütünleşme alt boyutları anlamlı bir yordayıcıdır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu üzerinde iş yaşam kalitesi alt boyutlarından toplam yaşam alanı, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk ve sosyal bütünleşme alt boyutları anlamlı bir yordayıcıdır.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre şu önerilerde bulunulabilir.

1. Okul yöneticilerinin yeni liderlik yaklaşımları konusunda yeterli bilgi ve becerileri kazanabilmeleri için hizmet içi eğitime tabi tutulabilirler.
2. Dönüşümcü liderlik becerilerinin okul yöneticilerine kazandırılması, sistemdeki öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin ve örgütsel bağlılıklarının artırılması amacıyla katılımcı, dönüşümcü liderlik anlayışı okul yöneticilerine benimsetilebilir.
3. Öğretmenlerin okullardaki iş yaşam kalitelerini arttırmak için gerekli düzenlemeler yapılabilir, özellikle ücret sisteminde talepleri karşılayabilecek makul derecede iyileştirmeler yapılabilir.
4. Okulların güvenliği ve çalışma koşulları yeniden gözden geçirilebilir ve öğretmenlerin talepleri doğrultusunda çalışma koşulları yeniden oluşturulabilir.
- 5- Erzincan ili özelinde yapılan bu araştırma, ülke genelindeki okulları temsil edecek şekilde Milli Eğitim Bakanlığının desteği ile geniş kapsamlı bir çalışmaya dönüştürülebilir.

6- Kamuya ait okullarda yapılan bu araştırma, özel okulları da kapsayacak şekilde genişletilerek yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Agarwal, S., Thomas, E., De C. and Shyam B. V. (1999). Leadership behavior and organizational commitment: a comparative study of American and Indian salespersons. *Journal of International Business Studies* 30 (4): p. 727– 743.
- Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2014). Okul müdürlerinin liderlik stili ölçüğü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 51.
- Akçay, A. (2003). Okul müdürleri öğretmenleri etkileyebiliyor mu?. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı:157.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Almutairi, D.O.(2013). The Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment: A Test on Saudi Arabian Airline. *World Review of Business Research*, 3(1).
- Aslan, Ü. (2013). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.
- Aslan, M. ve Açıroğlu Bakır, A.(2014). Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri. *International Journal of Social Science*, 25(1).
- Aydın, A., Sarier, Y. ve Uysal, Ş.(2013). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* 13(2).
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın.
- Balay, R. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık etkenleri: Şanlıurfa ili örneği. (Ed. Ergin Erginer). *XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*. Cilt I. (ss. 589-594). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Birjandi, M., Birjandi, H. and Ataei, M.(2013). The relationship between the quality of work life and organizational commitment of the employees of Darab cement company: Case study In Iran. *International Journal of Economics, Business and Finance Vol. 1, No. 7*.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (57), 5-34.
- Burns, M. J. (1990). *Teacher morale as related to the perceived administrative leadership style of principals in selected group iv high schools in the state of New Jersey*. Seton Hall University Publishing.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.

- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi. *TSA* 11(2).
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk eğitim bilimleri dergisi* 5(1).
- Cemaloğlu, N. ve Okçu, V.(2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (5/3).
- Çelik, S. ve Eryılmaz, F. (2006). Öğretmen algılarına göre endüstri meslek lisesi müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyleri (Ankara İli Örneği). *Politeknik Dergisi*, C.9, S.4, 211-224.
- Çelik, C. ve Sünbül, Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: mersin ilinde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:3, ss.49-66
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4 (16), 423-442
- Çetin, C. (2008). *Yöneticilerin liderlik stilleri, değişim yönetimi ve ekip çalışması arasındaki ilişkilerin çok yönlü olarak değerlendirilmesi*. İ.T.O Yayınları: İstanbul.
- Çetiner, A. (2008). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Burdur ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çetinkaya, İ. (2011). *Ortaöğretim okul müdürlerinin liderlik stilleri ve iletişim becerileri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- David, M. M. (1990). *Factors affecting the organizational and occupational commitment of lay teachers of the rvm schools in the philippines*. Doctoral Thesis. University of the Philippines.
- Erdem, M.(2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Erdem, M.(2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2010, Cilt 16, Sayı 4, 511-536
- Ergener, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erginer, A. (2003). İş yaşamının niteliği. Elma, C. ve Demir, K.(Ed.). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gnanayudam, J. and Dharmasiri, A.(2007). The influence of quality of work-life on organizational commitment : a study of the apparel industry. *Sri Lankan Journal of Management*, Volume 12, Nos. 3(4).
- Güçlü, N. ve Okçu, V. (2010). *Ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik ilkelerine ilişkin uygulamalarıyla öğretmenlerin örgütsel*

- bağlılıkları arasındaki ilişki*, International Conference on New Horizons in Education, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.
- Gündüz, H. B. ve Kuruçayır, A. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve empatik eğilim düzeyleri. V. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi-Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi ve Yönetici Yeterlilikleri- Bildiriler Kitabı. 01-02 Mayıs 2010 (ss.398-411). Antalya-Türkiye.*
- Gündüz, H. B. ve Doğan, A. (2009). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve yaratıcılık düzeyleri. *First International Congress of Educational Research. Çanakkale.*
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü / etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi, 11, 160-177.*
- Kazancı, N.(2010). *İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi.* Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Kılınç, T.D.(2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüştürücü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki: mersin ili tarsus ilçesi örneği.* Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 43, 401-422*
- Köse, E.K.(2014). Dezavantajlı okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Yıl:2, Sayı:2.*
- Kültür, Y. Z. (2006). *Ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ve kişilik özelliklerinin karşılaştırılması.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lok, P. and John C. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *The Leadership & Organization Development Journal 20 (7): p.365–374.*
- Okçu, V.(2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi.* Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Özcan, A.(2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin ve eğitim denetmenlerinin liderlik stilleri.* Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Radja, J., Tawe, A., Rijal, S. and Tiro, M.A.(2013). Effect quality of work life and organizational commitment towards work satisfaction in increasing public service performance. *Public Policy and Administration Research, Vol.3, No.12*

- Raja, A.S. and Palanichamy, P.(2014). Leadership styles and its impact on organizational commitment. *The Journal of Commerce, Vol. 3, No. 4.*
- Salancik, G. R. (1991). Commitment and the control of organizational behavior. In B. M. Staw (Ed.). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. New York: Macmillan Publishing.
- Sezgin, F. (2009). Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools. *Educational Research and Evaluation, 15(2)*, 185-201.
- Şirin, E. F. (2008). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu yöneticilerinin liderlik stilleri ve çatışma yönetimi stratejilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, A.R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı. 166.
- Töremen, F. ve Yasan, T. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 28, 27-39.
- Tura, M. (2012). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi. Balıkesir.
- Uğurlu, C. T., Sincar, M. ve Çınar, K. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı: 15-1.*
- Vu, T.F., Sai, M.H., Fey, Y.H. and Wu, R. T. Y. (2006). A study of the relationship between manager's leadership style and organizational commitment in Taiwan's international tourist hotels. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences, Vol. 1, No. 3, pp. 434-452.*
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi 1(2)*.
- Yıldırım, C. (2006). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, K.(2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies, Vol, 8(6)*.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22, 465-458.*
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zeren, H. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.