

Dönüşümcü Okul Liderliğinin Öğretmen Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Öğretmen Psikolojik Sermayesinin Aracı Rolü¹

The Effect of Transformational School Leadership on Teacher Commitment: The Mediating Role of Teachers' Psychological Capital

Elif BENLİOĞLU KUZEY² 

Özet

Bu çalışmanın amacı, dönüşümcü okul liderliği ile öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkide öğretmen psikolojik sermayesinin aracılık etkisini ortaya koymaktır. Nicel araştırma yöntemi kullanılan bu çalışma, ilişkisel tarama modeline göre desenlenmiştir. Ayrıca bağımsız değişken olarak dönüşümcü okul liderliğinin, bağımlı değişken olarak öğretmen bağlılığının ve aracı rolündeki psikolojik sermayenin öğretmen algılarına göre incelendiği araştırmada değişkenler arası ilişkiler yapısal eşitlik modeli (YEM) ile incelenmektedir. 412 öğretmenden elde edilen veriler neticesinde araştırma bulguları, dönüştürücü okul liderliğinin öğretmen bağlılığını doğrudan etkilediğini ve ayrıca öğretmen psikolojik sermayesi aracılığıyla dolaylı olarak aracılık ettiğini göstermektedir. Bu durum, dönüşümcü liderlik uygulamalarının öğretmen psikolojik sermayesini artırabileceğini ve böylece öğretmen bağlılığını geliştirebileceğini göstermektedir. Bu çalışmanın sonuçları eğitim uygulayıcıları, politika yapıcılar ve araştırmacılar için önemli çıkarımlar içermekte, okul liderlerinin dönüşümcü liderlik uygulamalarını desteklemesinin öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırma ve bağlılıklarını güçlendirmedeki potansiyel olumlu etkisini vurgulamakta ve sonuçta eğitim ortamlarını olumlu yönde etkilemektedir. Elde edilen olumlu etkilerin nihai amaç olan öğrenci başarısını bu paralelde etkilemesi beklenmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın bulguları, eğitimde dönüşümcü liderliğin potansiyel etkilerini anlamamıza katkıda bulunabilir.

Anahtar sözcükler: Dönüşümcü okul liderliği, öğretmen psikolojik sermayesi, öğretmen bağlılığı, okullar.

Abstract

The aim of this study is to reveal the mediating effect of teacher psychological capital on the relationship between transformational school leadership and teacher commitment. This study, which used quantitative research method, was designed according to the relational screening model. In addition, in the research where transformational school leadership as the independent variable, teacher commitment as the dependent variable, and psychological capital in the mediating role are examined according to teachers' perceptions, the relationships between the variables are examined with the structural equation model (SEM). As a result of data obtained from 412 teachers, research findings show that transformative school leadership directly affects teacher commitment and is also indirectly mediated through teacher psychological capital. This shows that transformational leadership practices can increase teacher psychological capital and thus improve teacher commitment. The results of this study have important implications for educational practitioners, policy makers and researchers, highlighting the potential positive impact of school leaders' support for transformational leadership practices in increasing teachers' psychological capital and strengthening their commitment, ultimately positively affecting educational environments.

Keywords: Transformational school leadership, teacher psychological capital, teacher commitment, schools.

Geliş Tarihi / Submitted: 03/07/2024

Kabul Tarihi / Accepted: 25/07/2024

Atıf / Citation: Benlioğlu Kuzey, E. (2024). Dönüşümcü okul liderliğinin öğretmen bağlılığı üzerindeki etkisi: öğretmen psikolojik sermayesinin aracı rolü. *Avrasya Beşeri Bilim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 21-36.

¹ Bu çalışma "Dönüşümcü Okul Liderliğinin Öğretmen Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Öğretmen Psikolojik Sermayesinin Aracı Rolü" isimli tez çalışmasından türetilmiştir.

² Bilim Uzmanı/Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Zonguldak, Türkiye, elifkuzey@gmail.com

Giriş

Eğitim yönetimi ve liderlik araştırmacıları, okul liderliğinin öğrenci öğrenme çıktıları üzerindeki etkisinin yanı sıra okulun örgütsel faktörleri, öğretmenlerin duygusal durumları ve öğretimin kalitesi üzerindeki etkisini gösteren kanıtlar sunmuşlardır (Whitaker, 1997; Çelik, 1999; Bamburg & Andrews, 1990). Ancak, bu çeşitli okul liderliği türleri arasında, araştırmalar dönüşümcü liderliğin okullarda değişimi yönlendirmede ve yeniliği teşvik etmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Tichy & Devanna, 1990; Eisenbach, 1999). Örneğin, Leithwood ve Sun (2012) dönüşümcü okul liderlerinin öğrenci başarısı için ilham verici bir vizyon oluşturan, öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyen ve bir işbirliği kültürünü teşvik eden karizmatik bireyler olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle dönüşümcü okul liderleri, toplumsal gelişim için önemli bir katalizör görevi gören okulların değişim ve yeniliğe etkili bir şekilde uyum sağlaması için gereklidir (Berkovich & Eyal, 2018).

Day ve arkadaşları (2010) etkili okul liderlerini geleceği öngören, öğrenme ortamlarını düzenleyen, okul kültürünün şekillenmesine katkıda bulunan ve yeniliği teşvik eden kişiler olarak tanımlamaktadır. Günümüzün hızla değişen eğitim ortamında, bu değişiklikler eğitim liderlerine önemli sorumluluklar yüklemektedir. 1990'ların başında öğretimsel liderlik yerini dönüşümsel liderliğe bırakarak bu değişim ve yenilenme sürecinde önemli bir adım atmıştır (Leithwood, Harris & Hopkins, 2020). Vizyoner, ilham verici, motivasyonel, gelişime ve yeniliğe açık liderler değişimin gerçekleşmesinde etkili olmaktadır (Hallinger, 2003; Shao & Webber, 2006).

Ülkeler eğitim hedeflerine ulaşmak için nitelikli ve yenilikçi öğretmenlere sahip olmayı arzulamaktadır (Vescio, Ross & Adams, 2008). Okulların iyileştirilmesi üzerine yapılan çalışmalar, öğretmenlerin okullardaki merkezi rolünü vurgulamaktadır. Leithwood'a (1994) göre dönüşümcü liderler, öğretmen katılımını teşvik ederek okula bağlılığı artırmayı amaçlamaktadır. Eğitim sistemlerinde dönüşümcü liderlik üzerine yapılan araştırmalar, yeniliğin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Day, Harris, Hadfield, Tolly & Beresford, 2000; Geijsel, Slegers, Van den Berg & Kelchtermans, 2001; Leithwood, Harris & Hopkins, 2008). Okul paydaşlarının yenilik, gelişim ve değişime destek vermesinin yanı sıra bir vizyon oluşturulması ve öğretmenlerin eğitim kurumlarına bağlılıklarının artırılması, öğrenci başarısını olumlu yönde etkileme potansiyeline sahiptir.

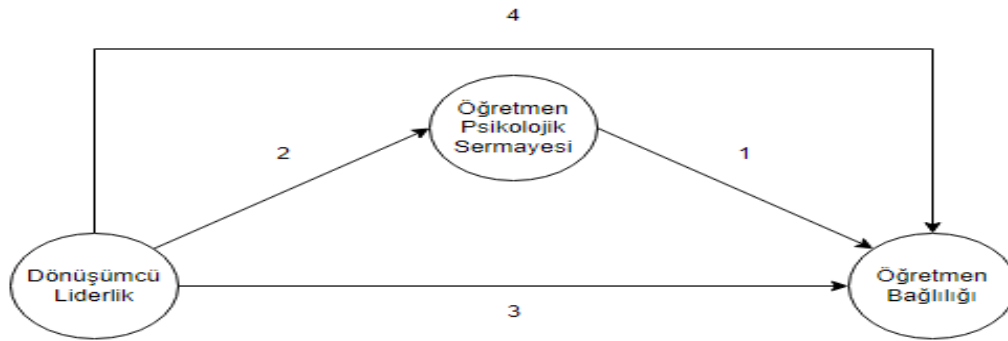
Okulların etkililiği çeşitli faktörlere bağlı olsa da en önemlilerinden biri paydaşlar arasındaki etkileşimdir. Müdürler, öğretmen davranışları, tutumları ve bağlılığı gibi faktörleri teşvik ederek öğrencilerin öğrenmesini dolaylı olarak etkiler (Hallinger, 2011). Eğitim kalitesini artırmaya yönelik stratejiler genellikle öğretmenlerin mesleki gelişimlerini, öğretim uygulamalarını ve okula bağlılıklarını geliştirmeye odaklanır (Balay, 2000; Balcı, 2013). Öğretmenlerin öğrencilere, okula, velilere, meslektaşlarına, sınıflarına ve öğretim uygulamalarına bağlılığı, eğitim sürecinin etkililiğine olumlu katkıda bulunarak öğrenci başarısının artmasını sağlar. Okulun hedeflerine ulaşabilmesi için paydaşların okulla etkileşim içinde olması, öğretim uygulamalarına öncelik vermesi, etkili iletişim ve işbirliği içinde olması büyük önem taşır (Erdem, 2010). Bu süreçte öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin davranışlarının yanı sıra psikolojik ve duygusal değişimleri de dikkate alınmalıdır. Öğretmenlerin davranış, duygu ve psikolojilerindeki değişimler okulu, öğretim uygulamalarını, bağlılığı, iş doyumunu ve örgüt iklimini etkilediği gibi (Özdevecioğlu, 2003), öğrenci başarısını da etkiler.

Dönüşümcü liderlik davranışları sergileyen okul yöneticileri, öğretmenlerin okula bağlılığını artırmada ve öğrenci başarısını geliştirmede hayati bir rol oynamaktadır. Elverişli bir öğrenme ortamı yaratırlar, destek sağlarlar, iletişimi güçlendirirler ve öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini artırır. Çetin (2011) ve Peng ve diğerleri (2013) tarafından yapılan araştırmalar, yüksek psikolojik sermayeye sahip öğretmenlerin daha yüksek düzeyde bağlılık sergilediğini göstermektedir. Ayrıca, yüksek psikolojik sermayeye sahip öğretmenler öğretim uygulamalarını daha iyi planlayabilmekte ve organize edebilmektedir. Öğretmenlerin tutumlarındaki ve okul iklimindeki olumlu değişiklikler, iyimserlik ve dayanıklılıkla birlikte okula bağlılığın artmasına katkıda bulunur. Dolayısıyla, öğretmen bağlılığı hem öğretmen psikolojik sermayesinden etkilenmekte hem de onu etkilemektedir. Öğretmen psikolojik sermayesi, öğretmen bağlılığı ve dönüşümsel okul liderliği arasında bir bağlantı görevi gördüğünden, bu ilişkinin daha fazla incelenmesi önemlidir.

Dönüşümcü liderliğe olan ilgi hem ulusal hem de uluslararası literatürde giderek artmaktadır. Önceki çalışmalar dönüşümcü liderliğin sınıf içi öğretmen uygulamaları, öğretmenlerin okula bağlılığı ve güveni, öğretmen psikolojik sermayesi, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik, öğretmen yaratıcılığı, motivasyon, iş tatmini, öz yeterlilik, yenilikçi okul iklimi gibi çeşitli yönlerini ve bunların öğretmen bağlılığı üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Ampirik araştırmalar, öğretmen bağlılığını teşvik eden dönüşümcü liderliğin hem öğrenci başarısı hem de öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin gelişimi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları, öğretmen bağlılığı ve öğretmen psikolojik sermayesi arasındaki ilişkiyi tam olarak anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Dolayısıyla bu çalışma, dönüşümcü liderliğin öğretmen bağlılığı ve psikolojik sermayesi üzerindeki etkisini ve bu ilişkide öğretmen psikolojik sermayesinin aracılık rolünü araştırarak bu boşluğu gidermeyi amaçlamaktadır.

Son yıllarda, örgütlerde başarıya ulaşmada bireylerin katkılarının önemine giderek daha fazla vurgu yapılmaktadır. Bu odaklanma, bireysel düzeyde araştırmaların artmasına ve yeni kavramların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Okullar bağlamında, olumlu bir okul iklimi yaratmak bir öncelik haline gelmiş ve bu da insan kaynakları ve psikolojiye daha fazla ilgi gösterilmesine neden olmuştur. Öğretmenlik gibi önemli ölçüde insan etkileşimi içeren mesleklerde, çeşitli zorluklar öğretmenlerin okula bağlılığını ve dolayısıyla öğrenci başarısını zayıflatabilir. Okul müdürleri, eğitim liderleri olarak, bu zorlukların ele alınmasında çok önemli bir role sahiptir. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmen bağlılığı ve psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin araştırılması, okul ikliminin ve uygulamalarının geliştirilmesine önemli katkılar sağlayabilir.

Birçok çalışma okul müdürlerinin liderlik davranışlarını dönüşümcü liderlik bağlamında incelemiş olsa da, çok azı öğretmen bağlılığı ile dönüşümcü liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin psikolojik sermayesi gibi faktörleri de dikkate alarak araştırmıştır. Bu nedenle, bu çalışma dönüşümcü liderliğin öğretmen bağlılığı ve psikolojik sermaye üzerindeki hem doğrudan hem de dolaylı etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Nihayetinde bu çalışma, eğitim liderlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmen bağlılığı ve psikolojik sermayesini teşvik etmedeki önemini vurgulayarak eğitim sistemine ve mevcut literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca bu çalışma, "Dönüşümcü Liderlik" ve "Örgütsel Bağlılık" arasındaki ilişkide aracı bir faktör olarak "Psikolojik Sermaye" kavramını tanıtarak literatürdeki bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın varsayımsal modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın hipotetik modeli

Öğretmen Bağlılığı

Örgütsel hedefleri ve etkinliği artırmak için, bireyin iş deneyimi, sosyalleşmesi ve eğitimiyle ilişkili maliyetler, örgütsel bağlılığı teşvik etmede önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, işlerini örgütlerinin değerleri ve hedefleriyle uyumlu hale getiren bireylerin üretkenliklerinin arttığını, işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ve iş tatminlerinin yükseldiğini göstermiştir (Allen & Meyer, 1996; Lu vd., 2002; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Mowday vd., 1982; Porter vd., 1974; Stallworth, 2003). Tersine, düşük örgütsel bağlılığa sahip bireyler devamsızlık, iş tatminsizliği gösterme

eğilimindedir ve örgüt için finansal zorluklar oluşturabilir (Hunt, 1991). Örgütsel bağlılık, örgütsel etkililik için temel bir unsur olarak kabul edilmektedir (Bartlett, 2001; McMurray vd., 2000).

Okullar gibi eğitim kurumları, etkileşimlerin ayrılmaz olduğu sosyal sistemler olarak işlev görür (Ross & Gray, 2006). Öğretmenlerin bu sistemler içerisinde okulun hedeflerine ulaşmak için kendilerini adanmaları ve aynı kurumda kalmaya devam etmeleri, öğretmen bağlılığının araştırılmasına ve incelenmesine yol açmıştır (Ling & İbrahim, 2013). Son zamanlarda yapılan eğitim araştırmaları öğretmen bağlılığının kavramsallaştırılmasında etkili olmuştur (Bogler & Somech, 2004; Kushman, 1992; Ross & Gray, 2006).

Kanıtlar, okullar ve öğretmenler arasındaki güçlü bağların her iki taraf için de olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Kushman, 1992; Liu vd., 2018; Bogler & Somech, 2004). Öğretmenler, okula bağlılıkları sayesinde ek çaba gösterir ve okulun hedefleriyle uyum sağlayarak aynı kurumda kalma isteklerini artırır (McInerney vd., 2015). Meslektaşları ve öğrencileriyle sağlam bağlar kuran öğretmenler, sosyal ilişkilerin temelini oluşturan güven duygusunu inşa ederler (Colquitt, 2012). Öğretmen katılımını artırmak ve öğrenci başarısını teşvik etmek, eğitimde dünya çapında kabul gören bir hedefdir (Berkovich & Bogler, 2020). Okulun kültürünü benimseyen, iş birliği yapan, okul liderleri ve öğrencilerle olumlu ilişkiler sürdüren ve öğrencilerle iletişimde başarılı olan öğretmenler, işlerinde daha yüksek bir coşku sergileyerek gerekenden daha fazla çaba gösterirler. Bu proaktif tutum sadece geç kalma gibi olumsuz davranışları azaltmakla kalmaz, aynı zamanda dolaylı olarak nihai eğitim hedefi olan öğrenci başarısını da yükseltir.

Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermayenin teorik temeli, Bandura'nın bireyin eylemleri ile çevresi arasındaki etkileşimi vurgulayan sosyal bilişsel teorisine dayanmaktadır (Youssef, Morgan & Luthans, 2013). Bu süreç, bireyin durumları, insanları ve nesnelere yorumlamasıyla başlar ve tahmin yeteneklerinin gelişmesine yol açar. Psikolojik sermaye, bireylerin psikolojik durumunu kapsar; olumlu düşünme (iyimserlik), başarı için çabalama (umut), zorluklara karşı dayanıklılık ve hedeflerin peşinden koşarken kişinin yeteneklerine olan inancı (öz yeterlilik) içerir (Avey vd., 2008).

Psikolojik sermaye, bireysel kaynakların değerini ortaya koyar ve kişi bardağın dolu tarafını gördüğünde performansın arttığını öne sürer. Araştırmalar, psikolojik sermayenin hem kişisel hem de örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar verdiğini göstermektedir (Çavuş & Gökçen, 2015). Başta okullar olmak üzere, eğitim ortamlarında psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalar halen gelişmekte olup, çoğu araştırma psikolojik sermayenin etkilerini keşfetmek için nicel bir yaklaşım benimsemektedir (Burhanuddin, 2019). Çimen ve Ozgan'a (2018) göre, psikolojik sermayeyi artıran değişkenler arasında müdürlerin tutumları, öğretmenlerin deneyimleri, bireysel özellikleri ve mesleki gelişim çabaları yer alırken, zayıflatan faktörler müdürlerin davranışlarını ve belirli bireysel özellikleri kapsamaktadır.

Okul müdürleri arasında psikolojik sermayeyi artıran olumlu öncüller arasında samimiyet, uyarlanabilir liderlik stilleri ve güven yer almaktadır. Paydaşlarla olumlu ilişkiler geliştiren, deneyimlerini paylaşan ve güçlü iletişim becerileri sergileyen öğretmenler, psikolojik sermayeyi destekleyen uyumlu bir ortama katkıda bulunur (Safavi & Bozari, 2019). Hizmet içi eğitim, kültürel etkinlikler, spor programları, araştırma ve iletişim becerileri eğitimi gibi faaliyetler psikolojik sermayeyi güçlendiren faktörler olarak tanımlanmaktadır (Çimen & Özgan, 2018). Dahası, derslere yüksek katılım gösteren öğrencilerin daha fazla psikolojik sermayeye sahip olması muhtemeldir ve bu da gelişmiş akademik performansla ilişkilidir (Martinez vd., 2019). Araştırmalar ayrıca, işlerini seven, öğrencilerle ve müdürlerle etkili bir şekilde işbirliği yapan öğretmenler arasındaki iş tatmini ve bağlılığın psikolojik sermayeyi önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Alessandri vd., 2018; Cheng & Peng, 2018; Ngwenya & Pelsler, 2020).

Dönüşümcü liderlik

Çağdaş liderlik teorilerinden biri olan dönüşümcü liderlik, değişime uyum sağlayabilen liderlere ihtiyaç duyan gelişen kurumsal ortama bir yanıt olarak ortaya çıkmıştır. Kuruluşlarda süregelen değişim ve dönüşüm süreçleri hem liderleri hem de grup üyelerini etkilemektedir. Bir kurumda inovasyonu etkin bir şekilde yönlendirebilmek için liderin liderlik, rehberlik, stratejik planlama, sistematik düşünme, motivasyon ve ilham gibi niteliklere sahip olması gerekir (Budak, 2003). Dönüşümcü liderler, ortak

hedefler belirlemek için örgüt üyeleriyle işbirliği yapar, güveni teşvik eder ve örgüt kültürünü şekillendirir (Bass, 1990). Kendisini kendisinin ve kurumdaki diğer kişilerin gelişimine adanmış bir lider, başarıya ulaşma yolunda önemli adımlar atıyor olarak algılanır.

Bu çalışmanın veri toplama aşamasında, okul müdürlerinin sergiledikleri dönüşümcü liderlik davranışlarının düzeyini ölçmek için orijinali Moolenaar ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ve Balyer ve Özcan (2012) tarafından Türk okul kültürüne uyarlanan bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek üç temel boyuttan oluşmaktadır: vizyon oluşturma, entelektüel uyarım ve bireyselleştirilmiş ilgi. Bass (1985) vizyon oluşturma karizmatik liderlikle uyumlu olduğunu belirtmekte, ancak vizyon oluşturma yanı sıra davranışsal yönlerin de ele alınmasının önemini vurgulamaktadır (Bakan, Erşahan, Doğan & Kefe, 2015). Entelektüel uyarım boyutunda, dönüşümcü liderler takipçilerini çeşitli problem çözme stratejileri üretmeleri, problemlerin kökenlerini araştırmaları ve onları cesaretlendirerek yönlendirmeleri için güçlendirir (Kaygın & Yerdenel Kaygın, 2012). Bireyselleştirilmiş ilgi, liderin ekibi kolektif olarak dahil ederek örgütsel gelişim ve değişimi teşvik etmedeki etkinliğinin altını çizer (Şirin & Yetim, 2009). Okullar gibi eğitim örgütleri için dönüşümcü liderlik, başarı için gerekli değişim ve dönüşümü teşvik etmede çok önemli bir rol oynar (Karcıoğlu & Kaygın, 2013). Dönüşümcü liderler, tüm okul paydaşlarını öğrenme sürecine dahil ederek, karar verme etkisini artırarak, öğrenci özerkliğini teşvik ederek ve destekleyici bir okul ortamı sağlayarak değişim girişimlerini yönlendirir (Wang & Tian, 2016).

Psikolojik Sermaye ve Öğretmen Bağlılığı İlişkisi

Okullar, bireyler arasındaki yoğun etkileşimlerle karakterize edilen sosyal sistemler olarak hizmet vermektedir (Ross & Gray, 2006). Öğretmenlerin bu sistem içerisinde okulun hedeflerine ulaşma konusundaki kararlılıkları ve aynı kurumda devam eden bağlılıkları, öğretmen bağlılığı kavramına olan akademik ilgiyi artırmıştır (Ling & İbrahim, 2013). Paydaşlarla olumlu ilişkiler geliştiren, deneyimlerini paylaşan ve etkili iletişim kuran öğretmenler, uyum içinde çalışarak psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilemektedir (Safavi ve Bozari, 2019). Araştırmalar, mesleklerine tutku duyan, öğrenciler ve okul liderleriyle etkili bir şekilde işbirliği yapan ve işbirliğine dayalı bir okul ortamını teşvik eden öğretmenler tarafından örneklenen iş tatmini ve bağlılığın psikolojik sermayeyi önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Alessandri vd., 2018; Cheng & Peng, 2018; Ngwenya & Pelsler, 2020).

Shahnawaz ve Jafri (2009) tarafından Hindistan'da 160 katılımcı ile yürütülen bir çalışmada, örgütün kalitesinin psikolojik sermayeyi etkilediği, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kavramları ile anlamlı bir ilişki ortaya koyduğu görülmüştür. Larson ve diğerleri (2013) benzer psikolojik sermaye düzeylerine sahip bireylerin kişi-örgüt uyumu, memnuniyet ve örgütsel bağlılıkta da uyum göstereceğini öngörmüş ve bu faktörler arasındaki ilişkiyi desteklemiştir. Gooty ve diğerleri (2009) psikolojik sermayeden kaynaklanan örgütsel vatandaşlık davranışlarının dönüşümcü liderlikten daha fazla etkilendiğini doğrulamak için yapısal eşitlik modellemesi kullanmıştır. Erkmén ve Esen (2012) psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiş, demografik değişkenlere bağlı farklılıklara dikkat çekmiştir. Çoban'ın (2013) psikolojik sermaye, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimi incelediği çalışmasında, psikolojik sermayenin prosedürel adalet ile örgütsel bağlılık arasında kısmi, etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında ise tam aracılık rolü üstlendiği ortaya konmuştur. Ekin (2018) beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik sermayesini araştırmış, yüksek düzeyde psikolojik sermaye algısı tespit etmiş ve maaş, okul statüsü, mesleki deneyim ve medeni durum gibi değişkenlerin psikolojik sermayeyi etkilediğini belirtmiştir. Mevcut literatürde kurulan teorik bağlantılara dayanarak, araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde tasarlanmıştır:

Hipotez 1: Pozitif psikolojik sermaye ile öğretmen bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Dönüşümcü Liderlik ve Öğretmen Bağlılığı İlişkisi

Literatürün kapsamlı bir incelemesini takiben, çok sayıda çalışma dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, özellikle de bu bağlantının genellikle dönüşümcü liderlik ve öğretmen bağlılığı arasındaki ilişki olarak tasvir edildiği eğitim bağlamında araştırmıştır. Rehman, Shareef, Mahmood & Ishaque (2012) liderlik tarzları ve örgütsel bağlılığı araştırmış ve dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında kayda değer bir pozitif ilişki keşfetmiştir. Bycio ve diğerleri (1995) dönüşümcü liderlik ile

bağlılığın duygusal ve devamlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit ederken, normatif boyut ile daha zayıf bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Erkutlu (2008) 712 katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmasında dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymuş ve bireyselleştirilmiş ilginin örgütsel bağlılıkla en güçlü ilişkiyi gösteren boyut olduğunu belirtmiştir. Erdoğruca (2011) dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi desteklemiş, bu bulgu Tuna (2011) ve Korek ve diğerleri (2010) tarafından da yinelenmiş ve güçlü bir pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Altıntaş (2020) dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılığı alt boyutları da dâhil olmak üzere incelemiş ve bu yapılar ile ilgili alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Filiz (2020) liderlik tarzları ve bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmış ve dönüşümcü liderlik ile bağlılık arasında önemli bir bağlantı olduğunu vurgulamıştır. Bilimsel söylemden elde edilen bu bilgiler ışığında, çalışmanın hipotezi aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

Hipotez 2: Dönüşümcü liderlik ile öğretmen bağlılığı arasında pozitif yönlü doğrudan bir ilişki bulunmaktadır.

Dönüşümcü Liderlik ve Psikolojik Sermaye İlişkisi

Araştırma kapsamında dönüşümcü liderlik ve psikolojik sermaye kavramları arasındaki ilişki incelenmiş, özellikle ölkemizde liderlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar bulunmakla birlikte dönüşümcü liderlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yeterli miktarda rastlanmamıştır. Zhu & Yanfei (2011) in bağlamında dönüşümcü liderlik tarzının psikolojik sermaye ile anlamlı bir ilişkisi olduğu, yenilikçi davranışların ise psikolojik sermaye ile pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gooty ve diğerleri (2009) tarafından yapılan çalışmada yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Sonuçlara göre dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve performans arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Türkiye'de Battal'ın (2013) "psikolojik sermaye, dönüşümcü liderlik ve çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişki" konulu çalışmasında psikolojik sermaye aracı değişken olarak ele alınmış ve ilişki anlamlı bulunmuştur. Büyükgöze'nin (2014) liselerde yaptığı araştırmada psikolojik sermayenin öğretmenlerin demografik özelliklerine etkisi incelenmiş, liderler ve okul paydaşları tarafından sağlanan örgütsel desteğin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Keser (2013) ve Saruhuan (2013) dönüşümcü liderlik gibi ağdaş liderlik tarzları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonuçları anlamlı olarak yorumlamışlardır. Literatürdeki bulgular doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibidir:

Hipotez 3: Dönüşümcü liderlik ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde bir bağlantı bulunmaktadır.

Dönüşümcü Liderlik, Psikolojik Sermaye İlişkisi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Mevcut literatürde, çok sayıda çalışma hem yerel hem de uluslararası bağlamda çeşitli değişkenleri araştırmış ve genellikle ikili değişkenler arasında bağlantılar kurmuştur. Ancak, bu üç değişken arasındaki spesifik etkileşim konusunda yeterli araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle, dördüncü hipotez aracılığıyla gelecekteki araştırma yollarını aydınlatmayı amaçlıyoruz. Huo, Akhtar, Safdar ve arkadaşlarının (2020) sağlık sektöründe yaptıkları çalışma, psikolojik sermayenin aracılık rolünü vurgulamakta ve bu değişkenler arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma, dönüşümcü liderliğin sadece psikolojik sermayeyi teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda etkisini de artırdığının altını çizmektedir. Öztürk ve ankaya (2021) kamu hastanesi çalışanlarını inceledikleri araştırmada, 21-30 yaş arasındaki bireylerin bağlılık düzeylerinin daha yaşlı meslektaşlarına kıyasla daha düşük olduğunu, daha yüksek maaşların ise bağlılığın artmasıyla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Dönüşümcü liderlik önemli bir aracı faktör olarak ortaya çıkılmış ve bu aracılığın etkinliği "kısmi" olarak sınıflandırılmıştır.

Şeşen, Maşlaki ve Sürücü (2018) farklı liderlik tarzlarının psikolojik sermaye yoluyla bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymuş ve dönüşümcü liderlik tarafından yönetilmenin etkileşimci liderlik gibi diğer ağdaş liderlik tarzlarına kıyasla psikolojik sermayeyi ve müteakip performansını önemli ölçüde artırdığını göstermiştir. Literatürde sağlık ve turizm gibi alanlarda yapılan birkaç çalışma bu üç değişken arasındaki

aracılık etkisini vurgulamış olsa da, eğitim alanında böyle bir araştırmanın olmaması bu çalışmanın gerekliliğinin altını çizmektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın nihai hipotezi aşağıdaki gibidir:

Hipotez 4: Dönüşümcü liderlik ile öğretmen bağlılığı arasındaki bağlantıda pozitif psikolojik sermaye aracılık rolü üstlenmektedir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde kurgulanmıştır. Bu tarama modelinde en az iki ya da daha fazla değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi ve yönünü belirlemek amaçlanmaktadır. Mevcut araştırmanın bağımsız değişkeni dönüşümcü liderlik, aracı değişkeni öğretmen psikolojik sermayesi ve bağımlı değişkeni de öğretmen bağlılığıdır.

Evren ve Örneklem

Karabük il merkezi ve ilçelerinde 685 kişi ilkököl, 944 kişi ortaokul ve 1188 kişi lisede çalışan öğretmen bulunmaktadır. 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Karabük ilinde toplam 2817 öğretmen araştırmanın hedef evrenini oluşturmaktadır. Evren içinden örnekleme dahil edilecek toplam öğretmen sayısının belirlenmesinde, Büyüköztürk ve diğerlerinin (2012) uyguladığı örnekleme hesaplama formülü kullanılmıştır.

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o - 1}{N}} \quad n_o = (t^2 PQ/d^2)$$

Örnekleme büyüklüğü hesaplamasında N, hedef evrenin öğretmen sayısını (N= 2817) ifade etmektedir. P özelliğe sahip olma oranını; Q ise olmamayı ifade etmektedir. Evren için P tahmini yoksa P=Q=0,5 alınabilir ve bu durumda varyans (PQ) en yüksek değeri (.25) alır. Böylece en büyük örnekleme büyüklüğüne ulaşılmış olur. Evrenin tahmin edilmesi için sapma miktarı d = .05 güven düzeyi (1-α)= .95 alınmıştır. Güven için t değeri 1.96'dır (Büyüköztürk vd., 2012). Mevcut araştırmadaki örnekleme büyüklüğünün hesaplanabilmesi için formülde gerekli adımlar hesaplanmış, örneklemin 338 olarak alınabileceği sonucuna varılmıştır.

Evrenin tamamına ulaşmanın zaman ve maliyet açısından zor olması sebebiyle araştırmacılar araştırma evrenini temsil edecek örnekleme seçme durumunda kalmaktadırlar. Bu nedenle mevcut çalışmada evren içinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile araştırma örneklemine 412 öğretmen katılmıştır. Araştırma örnekleme demografik değişkenler olarak incelendiğinde cinsiyete göre 240'ı (%58.3) kadın, 172'sini (%41.7) erkek öğretmen oluşturmuştur. Eğitim durumuna göre, 355'i (%86.1) lisans ve 57'si (%13.8) lisansüstüdür. Çalıştığı okul türüne göre, 180'i (%43.7) ilkököl, 138'i (%33.5) ortaokul ve 94'ü (%22.8) lisedir. Hizmet yılına göre 83'ü (%20.1) 1-5 yıl, 66'sı (%16) 6-10 yıl, 58'i (%14.1) 11-15 yıl, 62'si (%15) 16-20 yıl, 143'ü (%34.7) 21 yıl ve üzeri olarak dağılım göstermiştir. Yaş değişkenine göre ise öğretmenlerin, 81'i (%19.7) 20-30 yaş, 147'si (%35.7) 31-40 yaş, 117'si (%28.4) 41-50 yaş, 67'si (%16.2) 51 yaş ve üstü yaşa sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının düzeyini ölçmek için Moolenaar ve meslektaşları (2010) tarafından geliştirilen ve Balyer ve Özcan (2012) tarafından ise Türk okul kültürüne uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Likert beşli derecelendirme tipinde (1=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) hazırlanan bu ölçek 3 alt boyut ve 18 alt maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları sırasıyla vizyon inşa etme, entelektüel uyarım ve bireyselleştirilmiş ilgi boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte, "Vizyonu ile öğretmen, öğrenci ve velilere rehberlik eder." ve "Öğretmenlerin fikirlerini ciddiye alır." gibi maddeler bulunmaktadır. Mevcut araştırma için tekrarlanan geçerlilik çalışmaları için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda ölçek modelinin iyi düzeyde olduğu saptanmıştır ($\chi^2/df= 3.47$, RMSEA=0.07, CFI= 0.97, TLI= 0.96, ve SRMR=0.02). Bununla birlikte ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alpha değeri ($\alpha = 0.88$) bulunmuştur. Son olarak ölçeğin yakınsak geçerliği için Çıkarılan Ortalama Varyans değeri 0.50 sınır değerini (AVE =

0.790) aşmıştır. Bileşik güvenilirlik için hesaplanan Omega değeri 0.70 kesme noktasını ($\omega = 0.985$) aşmıştır. Bu sonuçlar ölçeğin geçerli ve tutarlı olduğunu göstermiştir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği. Bu ölçek Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilmiştir. Yirmi altı madde ve altı boyuttan oluşan ölçeğin ilk 4 maddesinde “özyeterlilik” boyutu ölçülmüştür. Ölçeğin 5-9. maddeleri ile “iyimserlik”, 10-13. maddeleri ile “güven”, 14-18. maddelerinde dışadönüklük”, 19-23. maddelerinde “psikolojik dayanıklılık” ve 24-26. maddeleriyle ise “umut” boyutu ölçülmüştür. Beşlik Likert tipindeki ölçekte 1=tamamen katılıyorum ile 5=hiç katılmıyorum arasında değişen katılımcı yanıtları yer almaktadır. Ölçeğin örnek ifadeleri arasında “Bu okulda çalışmak gurur vericidir.”, “Sadece kendim için değil okulum için de çaba harcarım.” yer almaktadır. Mevcut çalışma için yapılan DFA analizi bulguları ölçeğin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermiştir ($\chi^2/df= 3.26$, RMSEA=0.07, CFI= 0.93, TLI= 0.92, ve SRMR=0.04). Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha değeri .96 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin hesaplanan ortalama varyans değeri (AVE = 0.512) ve yapı güvenirliliği değeri kesme noktalarını aşmıştır ($\omega = 0.961$). Sonuç olarak, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin orijinal formuyla uyumlu, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Öğretmen Bağlılığı Ölçeği. Orijinali tarafından Cook & Wall (1980) tarafından geliştirilen Mathews & Shepherd (2002) revize edilen mevcut ölçek, Bellibaş ve meslektaşları (2022) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Yedili Likert tipindeki ölçek için katılımcı yanıtları 1= Kesinlikle Katılmıyorum ile 7= Kesinlikle Katılıyorum arasında değişmektedir. Ölçek üç faktör ve dokuz ifadeden oluşmaktadır Ölçeğin 1-3. maddeleri “duygusal (özdeşleşme)” boyutu, 4-6. maddeleri “devam (katılım)” boyutunu, 7-9. maddeleri ise “normatif (sadakət)” boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte “Bu okulda çalışmak gurur vericidir.”, “Sadece kendim için değil okulum için de çaba harcarım.” gibi maddeler yer almaktadır. Tekrarlanan DFA sonucunda ölçeğin uyum indekslerinin mükemmel düzeyde olduğu saptanmıştır ($\chi^2/df= 2.68$, RMSEA=0.06, CFI= 0.98, TLI= 0.97, ve SRMR=0.03). Ölçeğin güvenirliliği Cronbach Alpha katsayısı .98’dir. Yakınsak geçerlik değeri (AVE= 0.627) ve bileşik güvenilirlik katsayısı ($\omega = 0.963$) iyi düzeydedir. Buna göre öğretmen bağlılığı ölçeği Türk okul kültürüyle uyumlu olduğu ifade edilebilir.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 25 paket programı ve Mplus 8.8 kullanılmıştır. Çevrimiçi olarak toplanan 412 form ilk olarak hatalı işaretleme, kayıp ve uç değerler bakımından incelenmiş aykırı değerler atılarak analize hazırlık yapılmıştır. Geriye kalan 405 formdan oluşan veri üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. Verilerin analiz süreci iki aşamada gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle, dönüşümcü liderlik, öğretmen psikolojik sermayesi ve öğretmen bağlılığı değişkenlerinin güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır. Geçerlik analizi için DFA analizi kullanılmıştır. Ayrıca verilerin normalliği için çarpıklık ve basıklık katsayılarına, çoklu bağlantısallık varsayımlarına bakılmıştır. Verilerin normal olarak değerlendirilmesi için çarpıklık basıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında bulunması gerekmektedir (Tabachnick & Fidel, 2013). Çoklu bağlantısallık sonucu için varyans şişme faktörünün (VIF) 5’ten küçük, tolerans indeksinin (TL) ise .10’dan büyük olması gerekmektedir. Bununla birlikte yapısal modelin testinden önce ise ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiksel veriler ile korelasyon analizleri yapılmıştır.

Mevcut çalışmadaki değişkenler arasında bulunan ilişkileri analiz etmek adına Mplus programı kullanılıp, maksimum olasılık içeren tahmin yöntemi kullanılmaya çalışılmış, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) uygulanmıştır. Bu modelde bağımlı (öğretmen bağlılığı), bağımsız (dönüşümcü okul liderliği) ve aracı (öğretmen psikolojik sermayesi) değişkenler arasındaki ilişkileri tek seferde ölçmek için işlevsel bir ölçme yöntemidir (Hayes, 2018). Yapısal Eşitlik Modelinin uyumu için karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), ki-karenin serbestlik derecesine oranı (χ^2/df) standartlaştırılmış ortalama karekök artık değeri (SRMR) ve ortalama karekök yaklaşık hatasından (RMSEA) faydalanılmıştır. Uyumun derecesinin iyi olması için CFI> 0.90, TLI> 0.90, SRMR <0.08, RMSEA <0.06 ve $\chi^2/df<3$ olması gerekmektedir.

Son olarak, araştırmadaki aracılık analizini saptayıp doğrulamak için 2000 örneklemlili bootstrapp yöntemi kullanılmıştır. Preacher & Hayes (2008) tarafından önerilen bu analizde değişkenler arasındaki (bağımlı,

bağımsız, aracı) dolaylı etkiler çeşitli örneklerin seçilip kullanılmasıyla bootstrapping uygulanmış, güven aralığının (GA) ise 0 içerip içermemesine göre yorumlama yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak modeldeki değişkenler için tanımlayıcı istatistikler, çoklu bağlantısallık ve korelasyon sonuçları ortaya koyulmuştur. Normallik analizi için çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.5 ile +1.5 aralığında olduğu saptanmıştır. Çoklu bağlantısallığın saptanabilmesi için VIF değerleri 5'ten küçük, TI katsayısı ise .10'dan büyük olarak gözlenmiştir. Elde edilen bütün bulgular, araştırma verilerinin normallik ve çoklu bağlantısallık problemleri içermediği anlamına gelmektedir. Çalışma değişkenlerinin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

	\bar{X}	Ss.
DL1 (Vizyon inşa etme)	3.62	0.93
DL2 (Entelektüel uyarım)	3.74	0.95
DL3 (Bireyselleştirilmiş ilgi)	3.62	0.96
Dönüşümcü Okul Liderliği	3.66	0.91
PS1 (Özyeterlilik)	4.20	0.60
PS2 (İyimserlik)	4.03	0.70
PS3 (Güven)	4.48	0.57
PS4 (Dışadönüklük)	4.25	0.62
PS5 (Psikolojik dayanıklılık)	4.26	0.63
PS6 (Umut)	4.26	0.62
Pozitif Psikolojik Sermaye	4.25	0.53
BA1 (Özdeşleşme)	3.96	0.89
BA2 (Katılım)	4.21	0.70
BA3 (Sadakat)	3.77	1.10
Öğretmen Bağlılığı	3.98	0.72

Tablo 1'e göre dönüşümcü liderlik ($\bar{x} = 3.66$, $Ss=0.91$), psikolojik sermaye ($\bar{x} = 4.25$, $Ss=0.53$) ve öğretmen bağlılığı ($\bar{x} = 3.98$, $Ss=0.72$) değişkenlerinin tümünde ortalama üstünde ve görece olarak yüksek bulunmuştur. Değişkenler incelendiğinde dönüşümcü liderliğin standart sapmasının yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, dönüşümcü okul liderliği konusunda öğretmen görüşleri bakımından farklılıkların daha fazla olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki korelasyonlar

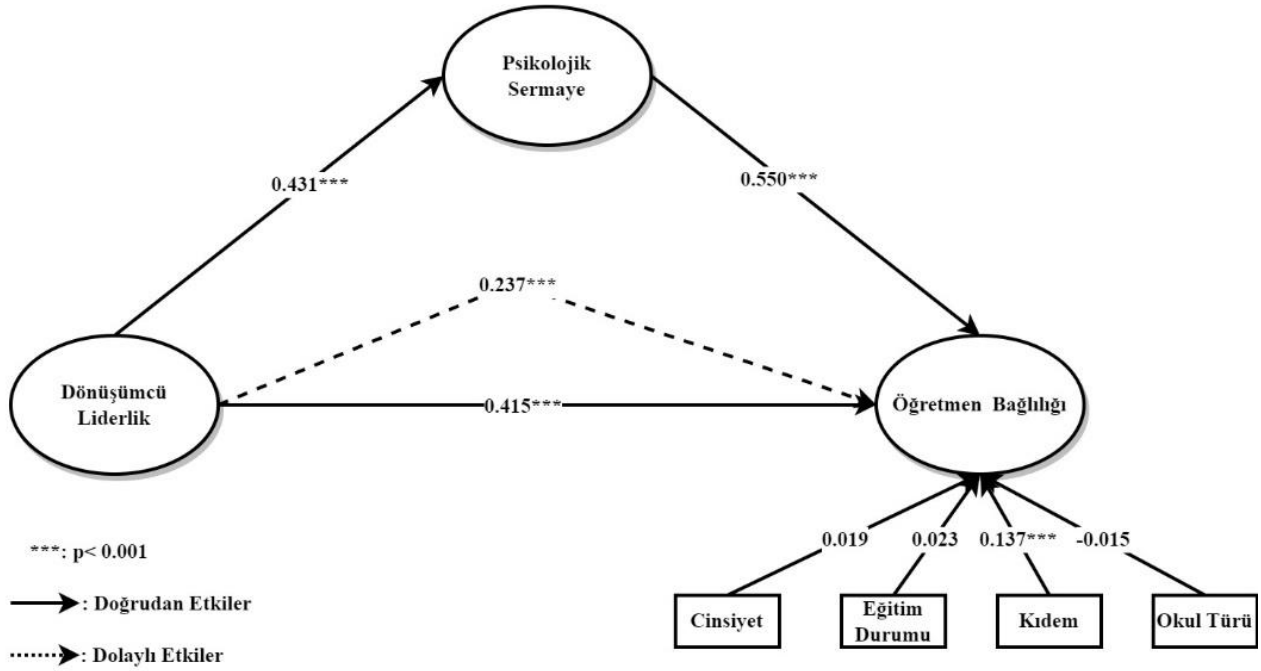
	1	2	3
1.Dönüşümcü Liderlik	-	.406**	.503**
2.Psikolojik Sermaye		-	.625**
3.Öğretmen Bağlılığı			-
Çarpıklık	-.50	-.26	-.68
Basıklık	-.23	-.33	-.78
VIF	-	1.14	1.14
TI	-	0.87	0.87

Not: **: $p < .01$.

Değişkenler arasındaki korelasyonlara bakıldığında, dönüşümcü liderlik ile psikolojik sermaye arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki ($r=.40$, $p < .01$), öğretmen bağlılığı ile de yine orta seviyede olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=.50$, $p < .01$). Ayrıca, aracı değişken olan öğretmen psikolojik sermayesi ile öğretmen bağlılığı arasında yine orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.62$, $p < .01$). Daha açık bir ifadeyle öğretmen algılarıyla dönüşümcü okul liderliği davranışlarının yüksekliği hem öğretmen psikolojik sermayesinde hem de öğretmen bağlılığında artışa yol açmıştır.

Araştırmanın bu kısmına kadar yapılan tanımlayıcı istatistiklerin ardından hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modeli yol analizi uygulanmıştır. Bu analizde yordayıcı değişkenimiz dönüşümcü liderlik, aracı değişken öğretmen psikolojik sermayesi ve sonuç değişkeni olan öğretmen bağlılığı arasındaki

ilişkilerin test edilmesi amaçlanmıştır (bkz. Şekil 7). Çalışma modelinin uyum indeksleri incelendiğinde, modelin iyi düzeyde bir uyuma sahip olduğu saptanmıştır ($\chi^2/df=2.58$, $p<.001$, CFI=0.966, TLI=0.958, RMSEA=0.062 ve SRMR=0.056).



Şekil 2. Yapısal eşitlik modeli analizi sonuçları

Dönüşümcü okul liderliğinin öğretmen bağlılığı üzerindeki etkisinde öğretmen psikolojik sermayesinin aracı rolünü belirlemek için 2000 örneklemlili Bootstrapping analizi uygulanmıştır (Preacher & Hayes, 2008). Şekil 7 incelendiğinde, ilk olarak öğretmen psikolojik sermayesinin öğretmen bağlılığı ile arasındaki bağlantıya bakılmış, ilişki anlamlı ve olumlu bulunmuştur ($\beta = 0.550$, SH= 0.084, %95 GA [0.412, 0.688]). Bu sonuçla Hipotez 1 desteklenmiştir. İkinci olarak dönüşümcü okul liderliği ile öğretmen bağlılığı arasındaki doğrudan ilişki pozitif ve orta düzeyde anlamlı olarak bulunmuştur ($\beta = 0.415$, SH= 0.077, %95 GA [0.288, 0.542]). Bu bilgi ise Hipotez 2'yi desteklemektedir. Üçüncü olarak dönüşümcü liderlik ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki orta düzeyde anlamlı ve pozitifdir ($\beta = 0.431$, SH= 0.049, %95 GA [0.350, 0.512]). Bu doğrultuda hipotez 3 desteklenmiştir. Dördüncü olarak, yapısal modelde dönüşümcü liderliğin öğretmen psikolojik sermayesi aracılığıyla öğretmen bağlılığı ilişkisi olumlu ve anlamlıdır ($\beta = 0.237$, SH= 0.042, %95 GA [0.159, 0.315]). Bu doğrultuda, öğretmen psikolojik sermayesi kısmi aracı rolünü üstlenmekte ve bu sonuç da hipotez 4'ü desteklemektedir. Son olarak, dönüşümcü okul liderliğinin öğretmen bağlılığı üzerindeki toplam etkisi orta düzeyde ve anlamlı olarak görülmektedir ($\beta = 0.652$, SH= 0.054, %95 GA [0.564, 0.740]). Buna göre dönüşümcü liderlik ve öğretmen psikolojik sermayesinin, öğretmen bağlılığındaki toplam varyansının yaklaşık %43'ünü açıklamıştır ($R^2 = 0.43$).

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Çalışma kapsamında ilk olarak öğretmen psikolojik sermayesi ile öğretmen bağlılığı arasındaki doğrudan ilişki incelenmiştir. Toplanan verilerin analiz edilmesiyle elde edilen bulgular, öğretmen psikolojik sermayesinin öğretmen bağlılığı ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, öğretmen psikolojik sermayesinin öğretmen bağlılığını artırdığını söylemek mümkündür. Larson & Luthans (2006) psikolojik sermayenin bağlılık, memnuniyet ve iş doyumunu açısından diğer sermaye türlerine göre daha etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızdan elde edilen bulgular da bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayanarak, psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, iyimserlik, özgüven ve öz yeterliliğe daha fazla sahip olan dışa dönük öğretmenlerin okula bağlılıklarının daha

yüksek olduğu söylenebilir. Avey ve diğerleri (2006) çalışmalarında psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişler ve devamsızlık boyutuna odaklanmışlardır. Buna göre, bireyin psikolojik sermayesi yüksekse devamsızlığının düşük; psikolojik sermayesi düşükse devamsızlığının yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Başka bir deyişle, bireyin psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olmasının işe devamını ve dolayısıyla öğretmenlerin okula bağlılığını etkilediği sonucuna varılabilir.

Bu çalışmada incelenen ikinci hipotez, dönüşümcü okul liderliğinin öğretmen psikolojik sermayesi ile doğrudan ilişkili olduğudur. Analiz sonucunda dönüşümcü liderlik ile öğretmen bağlılığı arasındaki ilişki pozitif ve orta düzeyde anlamlı bulunmuştur. Bu bağlamda dönüşümcü liderler, dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından biri olan vizyon oluşturma yoluyla örgütün vizyonunun belirlenmesine ilham verirler. Karşılıklı iletişim sağlanır ve bu da bir güven ortamı yaratır. Okulların nihai hedefi olan başarıyı getiren de bu güven ortamıdır. Ayrıca lider, pratik çözümler sunarak ve üyeleri cesaretlendirip onlarla bağ kurarak ihtiyaç duyduklarında yanlarında olduğunu gösterir ve aynı desteği kurumun yenilenme sürecinde de görmek isteyebilir. Bu sonuçlar literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla da uyumludur. Örneğin Peterson ve arkadaşları (2008) psikolojik sermayesi yüksek olanların beyin aktivitelerinin psikolojik sermayesi düşük olanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Buna göre mutluluk düzeyi gibi kavramların psikolojik dayanıklılıkla doğrudan bir ilişkisi vardır ve bu bağı kuran da dönüşümcü liderlerdir. Buna ek olarak, Gooty ve diğerleri (2009) dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Türkiye'de liderlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar daha fazla olmakla birlikte, dönüşümcü liderlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yeterince rastlanmamıştır (Ay & Bozdoğan, 2022). Bu bağlamda, mevcut araştırma daha fazla araştırma verisi toplamak için literatüre katkıda bulunabilir.

Çalışmada ortaya atılan bir diğer hipotez, dönüşümcü liderlik ile öğretmen bağlılığı arasındaki potansiyel ilişkiyi araştırmaktadır. Toplanan verilerin analizi, dönüşümcü okul liderliği ile öğretmen bağlılığı arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, okul geliştirme üzerine yapılan araştırmalar, öğretmenlerin bu bağlamda oynadıkları önemli rolün altını çizmektedir. Leithwood'un (1994) çalışmasından hareketle, dönüşümcü liderlerin öğretmenlerin sesini ve katılımını güçlendirerek okula bağlılıklarını artırmaya çalıştıkları açıktır. Okul müdürleri, öğretmenlere okul dönüşümü için çeşitli fırsatlar ve kaynaklar sunarak dönüşümcü liderlikte ustalık gösterdiğinde, öğretmenlerin öğretimsel uygulamalarında iyileşmeler yaşanabileceği iddia edilebilir (Bellibaş, Kılınç & Polatcan, 2021). Öğretmenlerin okula bağlılık düzeyi, en önemli hedef olan öğrenci başarısının yükseltilmesi üzerinde derin bir etki yaratmaktadır (Balay, 2014).

Dönüşümcü liderlerin öğretmenlere sağladığı destek, motivasyon kaynağı olarak hareket etmesi ve aktif katılım yoluyla öğretmenleri güçlendirmesi, öğretmenlerin okula ve paydaşlarına bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışmadan elde edilen bu bulgu, alanda daha önce yapılan araştırmalarla örtüşmektedir. Örneğin Lo, Ramayah ve Min'in (2009) liderlik tarzları ve örgütsel bağlılık düzeylerini inceledikleri çalışmada, çağdaş bir liderlik tarzı olan dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ve kayda değer bir bağlantı olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, Hemedoğlu ve Evliyaoğlu'nun (2012) çalışması da dönüşümcü liderlik ile öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkinin varlığını desteklemiş ve dönüşümcü liderliğin bir alt boyutu olan ilham verici motivasyonun bağlılığın duygusal ve devamlılık boyutları üzerinde ek etkileri olduğunu ileri sürmüştür. Gün ve Çoban'ın (2021) araştırması, öğretmenlerin yüksek düzeyde okula bağlılık göstermelerinin dönüşümcü liderlik davranışları sergilemelerinden kaynaklandığını vurgulamaktadır.

Sonuç olarak, dönüşümcü okul liderliğinin öğretmen bağlılığı üzerindeki etkisinde öğretmen psikolojik sermayesinin aracı bir faktör olarak hareket edip etmediğini keşfetmek için bir araştırma yapılmıştır. Çalışmanın bulguları, dönüşümcü liderlik ile öğretmen bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve öğretmen psikolojik sermayesinin bu ilişkide aracı bir güç olarak hizmet ettiğini ortaya koymuştur. Psikolojik ve duygusal dönüşümler, öğretmenlerin okul ortamındaki bakış açılarını şekillendirebilir. Dönüşümcü liderler, gelişmiş iletişim yoluyla güveni besleyerek, öğretmenlerin okula bağlılığını artırarak ve psikolojik sermayelerini güçlendirerek, elverişli bir öğrenme ortamı sağlayarak öğrenci başarısını artırmada etkili olabilirler. Sonuç olarak, dönüşümcü liderler, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin modülasyonu yoluyla öğretmen bağlılığı üzerinde bir etkiye sahiptir. Bu sonuç,

dönüşümcü okul liderlerinin öğretmenlerin psikolojik sermayelerini etkileme ve dolayısıyla öğretmen bağlılığını artırma potansiyeline sahip olduklarının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Çıkarımlar

Bu çalışma, dönüşümcü okul liderliğini öğretmen bağlılığını etkileyen, dolayısıyla öğretmenlerin psikolojik sermayesini etkileyen ve bunun sonucunda da öğrenci başarısını artırmada önemli bir rol oynayan çağdaş bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle, okul müdürlerinin öğretmenlerin psikolojik sermayelerini güçlendirmeyi amaçlayan stratejiler uygulaması zorunludur. Ayrıca, okul müdürlerinin liderlik becerilerini geliştirmeleri, bir vizyon oluşturmaları ve mesleki gelişim fırsatları yoluyla analitik düşünmeyi geliştirmeleri, öğretmenlerin katılımını ve bağlılığını artırmaya katkıda bulunabilir ve böylece öğrencilerin akademik çıktılarını artırabilir. Ayrıca, öğretmenlerin psikolojik sermayelerini ve bağlılıklarını artırmaya yönelik girişimlerin eğitim programlarına entegre edilmesi de faydalı olabilir.

Araştırma bulguları, dönüşümcü okul liderliğinin öğretmen bağlılığını ve psikolojik sermayeyi artırmada kilit bir faktör olarak öneminin altını çizmektedir. Sonuç olarak, öğretmenlerin kuruma bağlılıklarını güçlendirmek, iş motivasyonlarını artırmak ve nihayetinde öğrenci performansını yükseltmek isteyen dönüşümcü okul liderleri, öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırmaya ve bu konuda kendi yeteneklerini geliştirmeye öncelik vermelidir. Özellikle, öğretmenlerin psikolojik sermayesini artırmayı hedefleyen bir okul müdürünün, öğretmen bağlılığını vurgulamayı bu hedefe ulaşmanın bir aracı olarak gördüğü söylenebilir.

Çalışma, dolaylı etki modelinin etkinliğini ortaya koymaktadır; bununla birlikte, diğer psikolojik ve sosyal değişkenlerin dönüşümcü liderlik ile öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etme potansiyeli bulunmaktadır. Türkiye'de, öğretmenleri doğrudan etkileyen etkili eğitim ortamları yaratmaya çalışan okul müdürlerinin yetkinliklerini artırmayı amaçlayan son girişimlerin de gösterdiği gibi, bu alandaki mevcut sınırlı araştırmanın genişletilmesi için bir kapsam bulunmaktadır. Araştırmacılar, bu potansiyel değişkenleri destekleyen politika belgelerinden yola çıkarak, bunların moderatör ve aracı işlevlerine odaklanan yeni bir araştırma önerisinin ana hatlarını çizebilirler. Ayrıca, nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması, öğretmenlerin psikolojik sermayesini etkileyen faktörlere ışık tutarak daha incelikli içgörüler sağlayabilir.

Kaynakça

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Altıntaş, D. (2020). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: iletişim sektöründe bir araştırma*. [Yüksek lisans tezi]. Altınbaş Üniversitesi, İstanbul.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J. , Wernsing, T. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48- 70.
- Ay, G., & Bozdoğan, C., (2020). Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyelerine etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 435-453.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyüktepe, T., Doğan, F., & Kefe, İ. (2015). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile öğretmenlerin tükenmilik düzeyleri arasındaki ilişki. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 201-222.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.

- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2013). *Etkili okul ve okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma* (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balyer, A. & Özcan, K. (2012). Cultural adaptation of headmasters' transformational leadership scale and a study on teachers' perceptions. *Eğitim Araştırmaları Eurasian Journal of Educational Research*, 49, 103-128.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bamburg J. D., & Andrews, R. L. (1990). *Instructional leadership, school goals and student achievement. exploring the relationship between means and ends*. Eric, ED.319783.
- Bartlett, K. R. (2001) The relationship between training and organizational commitment: a study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12, 335–351.
- Battal, F. (2013). *Psikolojik sermaye, dönüştürücü liderlik ve çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi]. Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.
- Battal, F., Özden, E., & Kılıçaslan, Ş. (2017). Psikolojik sermaye, dönüştürücü liderlik ve çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellemesi ile araştırılması. *The Journal of Social Sciences Institute*, 34, 1-20.
- Berkovich, I. & Eyal, O. (2018). The effects of principals' communication practices on teachers' emotional distress. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(4), 642-658.
- Bellibaş, M. Ş., Kılınç, A. Ç., & Polatcan, M. (2021). The moderation role of transformational leadership in the effect of instructional leadership on teacher professional learning and instructional practice: An integrated leadership perspective. *Educational Administration Quarterly*, 57(5), 776-814.
- Berkovich, I. & Bogler, R. (2020). Conceptualising the mediating paths linking effective school leadership to teachers' organisational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(2), 410-429.
- Bogler, R. & Somech, A. (2004). Öğretmen güçlendirmenin okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, mesleki bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Öğretim ve Öğretmen Eğitimi*, 20, 277-289.
- Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (psycap) research development: implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133–150.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468–478.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. (2012). Explaining the justice-performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer? *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 1-13.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Çavuş, M.F., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects, *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244- 255.
- Çelik, V. (1999). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.

- Çimen, İ. & Özgan, H. (2018). Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: A qualitative analysis. *Issues in Educational Research*, 28(2), 308-328.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 130 -142
- Day, C., Harris, A., Hadfield, M., Tolly, H., & Beresford, J. (2000). *Leading schools in times of change*. Buckingham, UK: Open University Press.
- Demirel, Ö., & Budak, Y. (2003). Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 9(1), 62-81.
- Eisenbach, R., Watson, K., & Pillai, R. (1999). Transformational leadership in the context of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 80-89.
- Erdem, M. (2010). Quality of work life and its relation to organizational commitment according to teachers in secondary schools. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(4), 511-536.
- Erdoğan, P. (2011). *Dönüşümcü (transformasyonel) liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Ekin, A., (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde pozitif psikolojik sermaye algularının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19(9), 89-103.
- Erkutlu, H. (2008). The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness: The Turkish case. *Journal of Management Development*, 22(7), 708-726.
- Filiz, M. (2020). Sağlık kurumlarında liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sistematik derlemesi, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 276-296.
- Freeman, G. T., & Fields, D. (2020): School leadership in an urban context: complicating notions of effective principal leadership, organizational setting, and teacher commitment to students, *International Journal of Leadership in Education*, doi: 10.1080/13603124.2020.1818133
- Geijsel, F. P., Sleegers, P. J. C., Van den Berg, R., & Kelchtermans, G. (2001). Conditions fostering the implementation of large-scale innovation programs in schools: Teachers' perspectives. *Educational Administration Quarterly*, 37(1), 130-166.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Lance Frazier, M., & Snow, D. (2009). In the eyes of the beholder: transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 353- 367.
- Griffith, J. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 333-356.
- Gün, F., & Çoban, Ö. (2021). The relationship between school administrators' transformational leadership features and teachers' school commitment. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(15), 977-1009.
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-352.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125-142.
- Hemedoğlu, E., & Evliyaoğlu, F. (2012). Çalışanların dönüşümcü liderlik algularının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 58-77.
- Hunt J. G. (1991). *Leadership: A new synthesis*. Thousand Oaks, CA: Wiley.

- Huo, C., Akhtar, M., & Safdar, M. (2020). Transformational leadership spur organizational commitment among optimistic followers: The role of psychological capital. *International Journal of Organizational Leadership*, 9(2), 93-104.
- Ingersoll, R. M., Sirinides, P., & Dougherty, P. (2017). *School leadership, teachers' roles in school decisionmaking, and student achievement*. CPRE Working Papers. https://repository.upenn.edu/cpre_workingpapers/15
- Karcıoğlu, F., & Kaygın, E. (2013). Girişimcilik sürecinde dönüştürücü liderlik anlayışı: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3), 1-20.
- Kaygın, E., & Yerdenel Kaygın, C. (2012). Çalışanların dönüştürücü liderlik algılarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 29-38.
- Kılınç A.Ç., Polatcan, M., Savaş, G. & Er, E. (2022). How transformational leadership influences teachers' commitment and innovative practices: Understanding the moderating role of trust in principal. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(2), 455-474.
- Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), 5-42.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75-92.
- Larson, M. D., Norman, S. M., Hughes, L. W., & Avey, J. B. (2013). Psychological capital: A new lens for understanding employee fit and attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, 8(1), 28-43.
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30(4), 498-518.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996– 2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177-199.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management*, 28(1), 27-42.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.
- Ling, S. & İbrahim, M. (2013). İkinci aşamada dönüşümcü liderlik ve öğretmen bağlılığı Sarawak ary okulları. *Uluslararası Bağımsız Araştırma ve Çalışmalar Dergisi*, 2(2), 51-65.
- Lo, M. C., Ramayah, T., & Min, H. W. (2009). Leadership styles and organizational commitment: a test on Malaysia manufacturing industry. *African Journal of Marketing Management*, 1(6), 133-139.
- Lu, K.Y., Lin, P.L., Wu, C.M., vd. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 18, 214–219.
- Mathews, B. P., & Shepherd, J. L. (2002). Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British organizational commitment scale revisited. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 369-375.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McMurray, A.J, Scott, D., & Pace R.W. (2000) *The relationship between organizational commitment and organizational climate. A paper presented at the Academy of Human Resource Development Annual Conference*, Raleigh-Durham, NC.
- McMurray, A. J. , Pirola-Merlo, A. , Sarros, J. C., & Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a nonprofit organization. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31(5), 436-457.

- McInerney, D.M., Ganotice, F.A., Jr, King, R.B., Marsh, H.W., & Morin, A.J., (2015). Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Education*, 52, 11–23.
- Moolenaar, N. M., Daly, A. J., & Slegers, P. J. C. (2010). Occupying the principal position: Examining relationships between transformational leadership, social network position, and schools' innovative climate. *Educational Administration Quarterly*, 46(5), 623–670.
- Moriano, J.A., Molero, F., Topa, G. & Mangin, J.P.L. (2014). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Identification on Intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover, new york, academic press. in reichers, A.E. A Revicev and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, 10(3), 465- 476.
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 178-191.
- Ninković, S. R., & Knežević Florić, O. Č. (2018). Transformational school leadership and teacher self-efficacy as predictors of perceived collective teacher efficacy. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 49-64.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Perceived organizational support with a study to determine the relationship between organizational commitment. *Dokuz Eylul University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 18(2), 78-96.
- Öztürk, N., & Çankaya, M. (2021). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisinde dönüştürücü liderliğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1082-1092.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., . . . Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: the mediator role of organizational commitment. *PloS One*, 8(12).
- Polatcan, M., Arslan, P., & Balcı, A. (2023). The mediating effect of teacher selfefficacy regarding the relationship between transformational school leadership and teacher agency. *Educational Studies*, 49(5), 823-841.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Rehman, S., Shareef, A., Mahmood, A. & Ishaque, A. (2012). Perceived leadership styles and organizational commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 616-626.
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179-199.
- Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30, 65-74.
- Saruhan, N. (2013). *İletişimin kuruma güven aracılığıyla değişime direnç ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye ve algılanan kurumsal adaletin şartlı değişken rolü*. [Yüksek lisans tezi], Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(özel sayı), 78–84.
- Shao, L., & Webber, S. (2006). A cross-cultural test of the five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Business Research*, 59, 936–944.
- Stallworth, H. L. (2003) Mentoring, organizational commitment, and intention to learn public accounting. *Man- agerial Auditing Journal*, 18, 405–418.
- Sun, J., & Leithwood, K. A. (2012). Transformational school leadership effects on student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 11(4), 418-451.
- Şeşen, H., Maşlakçı, A., & Sürücü, L. (2018). Liderlik tarzlarının örgütsel bağlılığa etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü: konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, 26. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 137-145.
- Şirin, E., & Yetim, A. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu yöneticilerinin dönüştürücü liderlik stiline ilişkin yönetici algıları. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 69-84.
- Tabachnick, B. G., & Fidel, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (J. Mosher, Ed.). Upper Saddle River: Pearson.
- Tichy, N.M., & Devanna, M.A. (1990). *The transformational leader*, John Wiley, New York, NY.
- Tösten, R. & Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 59(59), 429-442.
- Tösten, R. & Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Tuna, A. A., & Çatır, O. (2011). Transformational leadership and organizational commitment: the case of Turkey's hospitality industry. *Advanced Management Journal*, 76(3), 10-25.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91.
- Wang, S. T., & Tian, L. X. (2016). Principal leadership and students' modernity development: A case study of schools in western China. *Journal of East China Normal University*, 34(1), 84-89.
- Whitaker Beth., (1997), Instructional leadership and principal visibility. *Clearing House*, 70(3), 155-157.
- Wu, Y. L., & Chen, J. (2018). Review and prospect of social commerce research based on statistical analysis of ssci papers from 2006 to 2016. *Scientific Journal of E-Business*, 7, 1-14.
- Yalçın, Ö.Ü.S. (2017) Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26.
- Yenel, K (2016). *İlkokul yöneticilerinin dönüştürücü ve işlemci liderlik biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2013). Psychological capital theory: Toward a positive holistic model. Bakker, A.B. (Ed.) *Advances in positive organizational psychology* (pp. 145-166). Emerald Group Publishing Limited, Bingley.
- Yüksel, H. İ. (2015). *Okul yöneticilerinin dönüştürücü liderlik özellikleri ile Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi, Uşak.