

# BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ramazan Kubat<sup>1</sup>, Mahmut Ulukan<sup>1\*</sup>, Yunus Şahinler<sup>1</sup>, Adnan Ersoy<sup>2</sup>

**Özet:** Bu çalışmanın amacı, Aydın ilinde MEB'e bağlı farklı kurumlarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi ve dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini yordayıp yordamadığının açıklanmasıdır. Bu çalışma nicel araştırma deseninde ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma evrenini Aydın ilinde MEB'e bağlı kurumlarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini belirlemek için gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Aydın ilinde farklı kurumlarda görev yapan 167 (%50,9) erkek, 161 (%49,1) kadın olmak üzere toplam 328 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 25.00 istatistik paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon istatistikleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir. Araştırma bulgularına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin ölçeklerden aldıkları ortalama puana göre dönüşümcü liderlik algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algılarının ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu ve dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algılarının ve çalıştıkları kurumlara bağlılıklarının iyi seviyelerde olduğu, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik düzeyleri arttıkça çalıştıkları kuruma olan bağlılık düzeylerinin de artacağı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Beden Eğitimi ve Spor, Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Bağlılık, Örgütsel Bağlılık

## INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PHYSICAL EDUCATION TEACHERS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PERCEPTIONS AND LEVELS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

**Abstract:** This study aims to determine the transformational leadership perceptions and organizational commitment levels of physical education teachers working in different institutions affiliated to the Ministry of National Education in Aydın, examine the relationship between the two variables, and explain whether transformational leadership perceptions predict their organizational commitment levels. This study is descriptive in the relational survey model. The research universe consists of physical education teachers working in institutions affiliated with the Ministry of National Education in Aydın. A random sampling method was used to determine the study sample. The sample of the study consists of 328 physical education teachers, 167 (50.9%) male and 161 (49.1%) female, working in different institutions in Aydın. As data collection tools were used "Transformational Leadership Scale" and "Organizational Commitment Scale". Research data were analyzed using SPSS 25.00 statistical package program. Descriptive statistics, correlation and statistical regression techniques were used in the analysis of the data. According to the research findings, the transformational leadership perceptions and organizational commitment levels of physical education teachers were at moderate levels according to the average score they got from the scales. It has been determined that there is a moderately positive relationship between the transformational leadership perceptions of physical education teachers and their organizational commitment levels and that transformational leadership is an essential predictor of organizational commitment. As a result, it can be said that the transformational leadership perceptions of physical education teachers and their commitment to the institutions they work at are at reasonable levels, and as the transformational leadership levels of the teachers' increase, their level of commitment to the institution they work will also increase.

**Keywords:** Physical Education and Sports, Leadership, Transformational Leadership, Commitment, Organizational Commitment

**<sup>1</sup>Adres:** Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, Kütahya, Türkiye

**<sup>2</sup>Adres:** Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kütahya, Türkiye.

**\*Sorumlu Yazar:** mhmtulkn@mail.com

**Atıf:** Kubat, R., Ulukan, M., Şahinler, Y., Ersoy, A. (2022). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Dönüşümcü Liderlik Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(1): 11-16.

## 1. GİRİŞ

Kaliteli bir eğitimde en önemli faktörlerden biri de öğretmenin rolüdür. Fredriksson'a (2004) göre öğretmenler, öğretme ve öğrenme sürecinde öğrencilerin sermaye gelişiminde bir fark yaratacak gerçek güce sahip olduklarından, okulun etkililiğini artırma sorumluluğunu taşırlar. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, eğitim reformunun başarısını ve öğrencilerin çıktılarını dolaylı olarak etkileyen okul etkililiği için önemli bir unsurdur (Abd ve ark., 2009). Çünkü onlar, okul kendilerine aitmiş gibi görevlerini fazlasıyla yerine getireceklerdir (Joffres & Haughey, 2001). Adanmış öğretmenlerin daha fazla iş çabası ve katılımı vardır ve pozisyonlarını bırakma ve devamsızlık gibi diğer geri çekilme davranışlarını sergileme olasılıkları daha düşüktür (Singh & Billingsley, 1998).

Örgütsel bağlılık, bir örgütün üyelerinin o örgütte aktif oyuncular olmak, örgütte olup bitenler üzerinde bir etkiye sahip olmak, örgüt içinde yüksek statüye sahip olduklarını hissetmek ve kendilerinden beklenenin ötesinde katkıda bulunmaya istekli olmaları anlamına gelir (Bogler & Somech, 2004). Çalışanların örgütsel amaç ve değerleri benimseyip, hedeflere ulaşmak için kendilerini yetkin ve motive hissettiklerinde örgüt ile aralarında oluşan duygusal bir bağ olarak ifade edilmiştir (Sağır ve Aydın, 2019). Robbins (2006) örgütsel bağlılığı, bir çalışanın belirli bir grubu amaçlarıyla tanıdığı ve grup üyesi statüsünü korumayı umduğu bir aşama olarak ifade etmiştir. Örgütsel bağlılığın üç bileşeni olan çok boyutlu bir yapı olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün değerlerine ve hedeflerine duygusal anlamda bağlı hissetmelerini anlamına gelmektedir. Güçlü duygusal bağlılık hisseden çalışanlar, çalıştıkları yerin hedeflerini birleştirecek ve istedikleri için örgütte kalma olasılıkları yüksek olacaktır. Devam bağlılığı ise çalışanların örgüte katkılarıyla geliştirilen bağlılığı ifade etmektedir. Normatif bağlılık, çalışanların örgütte kalma konusunda ahlaki yükümlülük hissetmelerini ifade eder (Meyer ve Allen, 2004; Aktaran: Hamid ve ark., 2013, s. 782-787).

Dönüşümcü liderlik konusu ise, birçok bilim insanı tarafından hızla tercih haline gelmiştir. Dönüşümcü liderlik, insanları değiştiren ve dönüştüren bir sistemdir (Hall, ve ark., 2008). Dönüşümcü liderlik, daha çok değişime odaklanır ve takipçilerine “bir kuruluş veya birim için ortak bir vizyon ve hedefler taahhüt etme, onları yenilikçi problem çözümler olmaya zorlama ve koçluk, mentorluk ve hem meydan okuma hem de destek sağlama yoluyla liderlik kapasitelerini geliştirme” konusunda ilham verir (Bass ve Riggo, 2006).

Dönüşümcü liderliğin bir başka tanımında ise lider ve takipçilerinin dönüşüm sürecini kapsadığı için lider ile takipçileri arasındaki uzun dönemli ilişkileri ifade etmektedir (Northouse, 2007).

Bir koç veya akıl hocası olarak hareket eden dönüşümcü liderler, her bir takipçinin başarı ve büyüme ihtiyaçlarına özel önem verirler. Destekleyici bir iklimle birlikte yeni öğrenme fırsatları yaratıldığında, bireyselleştirilmiş değerlendirme ortaya çıkar. Dönüşümcü lider, bireysel düşüncenin gösterilmesinde etkili bir dinleyicidir ve çalışanın bireysel farklılıklarını tanıyarak kabul eder. İki yönlü iletişim teşvik edilir ve takipçilerle etkileşimler kişiselleştirilir. Bireysel olarak düşünceli bir lider, takipçileri geliştirmenin bir aracı olarak görevleri devredebilir. Takipçilerin ek yönlendirmeye veya desteğe ihtiyacı olup olmadığını belirlemek ve ilerlemeyi değerlendirmek için devredilen görevler izlenir; ancak takipçiler kontrol edildiklerini veya izlendiklerini hissetmezler (Bass & Riggo, 2006; Aktaran: Arokiasamy ve ark., 2016).

Araştırmalar, çalışanların örgütsel bağlılığının örgütsel liderlik uygulamalarıyla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir (Meyer ve Allen, 1997). Bu durum eğitim bağlamında da geçerlidir (Nguni ve ark., 2006). Örgütsel bağlılık, öğretmen etkililiğinin güçlü bir yordayıcısıdır (Dee ve ark., 2006). Örgüt teorisyenleri, örgüt destek ile çalışanların ürettiği iş arasındaki ilişkinin çok yoğun olduğunu bildirmişlerdir (Liu ve Ipe, 2010). Çalışanların örgütten bu desteği alabilmeleri, örgütteki liderlik tarzı ile yakından ilgilidir. Çalışanların örgütün, çalışma ortamının ve liderlerin destekleyici olduğunu hissetmeleri, ortak amaç ve hedeflere yönelme ve kurum içindeki alışverişin adaletli ve elverişli olduğunu hissetmeleri örgütsel bağlılık düzeylerini artırabilir (Allen, 2003).

Araştırmanın amaçları, (a) Aydın ilinde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyinin (b) Aydın ilinde beden eğitimi öğretmenleri arasında algılanan dönüşümcü liderlik düzeyinin (c) Aydın ilinde beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

## 2. MATERYAL VE YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

Araştırma, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçladığı için nicel araştırma deseninde ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır (Karasar, 2009). Tarama modelinde yapılan araştırmalar, geniş kitlelerin

niteliklerini açıklamaya çalışan çalışmalardır (Büyüköztürk ve ark., 2014). Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu açıdan çalışma ilişkisel tarama modelinin özelliklerini sergilemektedir. Araştırmada ayrıca liderliğin örgütsel bağlılığı yordayıp yordamadığı incelenmiştir.

## 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Aydın ilinde MEB'e bağlı eğitim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma örnekleminin belirlenmesinde gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Aydın'da farklı kurumlarda görev yapan 167 (%50,9) erkek, 161 (%49,1) kadın olmak üzere toplam 328 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır.

## 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.

**Dönüşümcü Liderlik Ölçeği:** Beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik uygulamalarını belirlemek amacıyla Podsakoff ve ark., (1996) tarafından geliştirilen "dönüşümcü liderlik ölçeği" kullanılmıştır. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin Türkçe versiyonu Dikmen'in (2012: 281-282) yüksek lisans tezinden elde edilmiştir. Ölçek 23 madde ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci faktör olan "vizyon ve ilham sağlama ve uygun rol model olma" ikinci faktör olan "grup amaçlarının kabulünü sağlama" üçüncü faktör olan "entelektüel teşvikte bulunma" dördüncü faktör olan "bireysel ilgi" ve beşinci faktör olan "yüksek başarı beklentisine sahip olma"dır. Bu çalışma için ölçeğin genelinden alınan ortalama puandan yararlanılmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 115 ve en düşük puan 23'tür. Ölçek 5'li Likert tipinde "kesinlikle katılmıyorum 1 - kesinlikle katılıyorum 5" şeklinde puanlanmaktadır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Ölçek, eğitim ve iş organizasyonlarında çalışanların örgütsel bağlılığını ölçmek için sıklıkla kullanılan ölçeklerden biridir. Bu çalışmada Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin Türkçe uyarlaması Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek 18 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ise "duygusal bağlılık", "devam bağlılığı", "normatif bağlılık"dır. Bu ölçekten alınan en yüksek puan 90, en düşük puan 18'dir. Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri ters puanlanmaktadır. "Kesinlikle katılmıyorum 5 - tamamen katılıyorum 1" şeklinde sıralanan beşli likert tipi bir derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır.

Mevcut araştırma verileri aynı katılımcılardan aynı dönemde iki ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Bu iki ölçeğin farklı amaçlarının yanı sıra ölçek maddeleri içerik olarak da birbirinden farklıdır. Ayrıca ölçek maddelerinde ters kodlanmış olumsuz ifadeler bulunmaktadır. Bunlar, ortak yöntem sapmasının (OYS) bir nedeni olabilir. OYS'nin ana ölçüm hatası kaynaklarından biri olduğu belirtilmiştir (Podsakoff ve ark., 2012). Bu doğrultuda Harman'ın tek

faktör analizi, aynı ankete birden çok ölçeğin dahil edilmesinden ve tüm ölçeklerin aynı anda katılımcılar tarafından değerlendirilmesinden kaynaklanabilecek ortak yöntem yanlılığını incelemek için kullanılmıştır (Podsakoff ve ark., 2003). Ölçeğin ilk ortaya çıkan faktörünün varyans değeri %50'den az ise ortak bir yöntem yanlılığı olmadığı şeklinde yorumlanır (Fuller ve ark., 2016; Podsakoff ve ark., 2003). Analiz sonucunda ölçekteki tek faktörlü (% 43.455) varyans değeri ortak bir yöntem yanlılığını göstermemiştir.

## 2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri analiz edilirken SPSS 25.00 istatistik paket programından yararlanılmıştır. Çalışmadan elde edilen verilerin analizinde frekanslar alındıktan sonra verilerin güvenilirliği için güvenilirlik analizi ve çarpıklık ve basıklık normallik testi yapılmıştır. Normallik analizi sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendi. Dönüşümcü liderlik ölçeği için çarpıklık değeri -.433 ve basıklık değeri .189 dir. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin çarpıklık değeri .193 ve basıklık değeri .151 dir. Büyüköztürk ve ark., (2014) -1 ile +1 sınırları içinde kalması, çarpıklık ve basıklık değerleri normallik göstergeleri olduğunu ifade etmişlerdir. Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendiği için araştırma bulgularında parametrik testler uygulanmıştır. Verilerin analizinde, beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için betimsel istatistikler kullanılmıştır. Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi; dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenirken ölçekten alınan en düşük ve en yüksek puanlar dikkate alınmıştır. Ölçekten alınan puanlar ne kadar yüksekse dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri de o kadar yüksektir. Ölçeklerden elde edilen sınır puanlara göre ortanca puan belirlenmiş ve belirlenen ortanca puana göre yorum yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi  $\alpha = 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

## 3. BULGULAR

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri tanımlayıcı istatistik analizi ile incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

	N	Min.	Max.	$\bar{x}$	Ss
<b>Dönüşümcü Liderlik</b>	328	27,00	115,00	80,30	18,408
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	328	31,00	83,00	55,19	9,814

Tablo 1'de araştırmaya katılım gösteren katılımcıların liderlik düzeyi; almış oldukları ( $\bar{x}$ =80,30; SD=18,408) puan ortalamalarına göre orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi; almış oldukları ( $\bar{x}$ =55,19; Ss=9,814) puan ortalamalarına göre orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

	Örgütsel Bağlılık
Dönüşümcü Liderlik	.565** .000

\*\*p< .01

Tablo 2 incelendiğinde değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=.565$ ,  $p<.01$ ).

Dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık düzeyinin yordayıcı rolünü incelemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3.** Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Standart Hata	$\beta$	t	p	R	R <sup>2</sup>
Sabit	30.991	2.007		15.445	.000	.565	.320
Dönüşümcü Liderlik	.301	.024	.565	12.373	.000		

F=153.089 \*\*p< .01 \*p< .05

Tablo 3 incelendiğinde dönüşümcü liderlik puanları ( $R=.56$ ,  $R^2=.32$ ,  $F=153.089$ ,  $p<.001$ ) örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin varyansın %32' sini dönüşümcü liderlik açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık düzeyini yordamaya ilişkin katkısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\beta=.565$ ,  $t=12.373$ ,  $p<.001$ ).

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi ve dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini yordayıp yordamadığı amaçlanmıştır.

Çalışma doğrultusunda katılımcıların dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık düzeyi almış oldukları puan ortalamalarına göre orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda beden eğitimi öğretmenlerinin öğrencilerin beklentilerine cevap veren, hedeflere ve ortak bir görüşe bağlılık göstererek çevresindekilerini dahil edebileceği düşünülmektedir. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerin ikna edici bir vizyon gösterdikleri ve bireysel değerlendirme konusunda başarılı oldukları da söylenebilir. Öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarının artması ile çalışma performansı da artış gösterebilir. Nitekim örgütsel bağlılığın iş performansı ile güçlü ve pozitif bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Alanyazın taramasında dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili mevcut çalışmayı destekleyen araştırmalar olduğu görülmüştür. Arokiasamy ve ark., (2016) Malezya'da okul

müdürlerinin dönüşümcü liderlik uygulamalarının orta düzeyde olduğunu rapor etmiştir. Selamat ve ark., (2013) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında dönüşümsel liderlik davranışının etkisini incelemiş ve araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın her üç bileşenin ortalama puanlarının 5,16 ile 4,53 arasında olduğunu, bu da puanların yüksek ile orta arasında olduğunu bildirmiştir. Kul ve Güçlü (2010), beden eğitimi öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik tarzlarını araştırdığı çalışmanın sonucunda okul yöneticilerinin daha fazla dönüşümcü liderlik davranışı sergiledikleri ve "zaman zaman" orta düzeyde etkileşimci liderlik davranışları sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Özden (1997), yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkileri üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin çalıştıkları okulla bütünleşmelerindeki farkın, yönetici davranışından memnuniyet ile yüzde oranında ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. %40 oranında ve öğretmenlerin %20 oranında okul yönetimine katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Genel olarak öğretmenlerin yöneticilerine yönelik etik liderlik algıları oldukça yüksektir.

Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonucunda dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda dönüşümcü liderlik puanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin varyansın %32' sini dönüşümcü liderlik açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık düzeyini yordamaya ilişkin katkısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu durumda beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algılarının artması örgüte olan bağlılık düzeyini de artırmaktadır. Dönüşümcü liderlik, değişikliğe yol açabilecek yeni bir vizyon sunma becerisini ve örgütsel bir değişim ihtiyacını ifade eder. Örgüt üyelerinin lidere güven duyması gerekir. Dönüşümcü liderlik, atanan görevlerin ve zorunlulukların değerini ortaya çıkarır. Dönüşümcü liderler, üyelere başarı beklentilerinin yanı sıra görevler de verir. Böylece liderliğin örgüte olan bağlılığı artırması beklenen bir durumdur. Yapılan literatür taramasında araştırmanın bu bulgularını destekler nitelikte araştırmalar olduğu görülmüştür. Selamat ve ark., (2013) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında dönüşümsel liderlik davranışının etkisini inceledikleri araştırmada dönüşümcü liderlik davranışı ve örgütsel bağlılık, güçlü ve pozitif doğrusal bir ilişki gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Dale ve Fox (2008) tarafından yapılan araştırmaya göre lider girişimcilik ve lider prestiji, örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkilidir. Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacıardan biri olan O'Reilly ve Roberts (1978), liderlerde yüksek düzeyde insan odaklı bir sınıfın çalışanlar arasında yüksek düzeyde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ürettiğini belirtmişlerdir. Yılmaz (2014) tarafından spor genel müdürlüğü ve taşra teşkilatında görev yapan yöneticilerin etik liderlik davranışlarının kurumda görev yapan personelin örgütsel bağlılık düzeyine etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada; Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılığın, etik liderliğin alt boyutlarından biri olan iklim etiğini önemli ölçüde etkilediği sonucuna varmıştır. Chen (2002) ise çalışma alanında liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde etkileşimci liderliğe göre daha anlamlı bir

etkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Karahan (2008) başka bir saha çalışmasında liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelerken liderlik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlayan bir çok çalışmanın sonuçları, örgütsel liderlik tarzının çalışanların örgütsel bağlılığını güçlü bir şekilde etkilediğini göstermiştir (Eliyana ve Muzakki, 2019; Keskes ve ark., 2018; Nguni ve ark., 2006; Wang ve ark., 2014).

Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümcü liderlik algılarının ve çalıştıkları kurumlara bağlılıklarının iyi seviyelerde olduğu, öğretmenlerin dönüşümcü liderlik düzeyleri arttıkça çalıştıkları kuruma olan bağlılık düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Örgütsel bağlılık ve liderliğe etki edebilecek farklı değişkenler belirlenebilir. Örgütsel bağlılık ve liderlik çalışmaları farklı kurum ve kuruluşlarla karşılaştırılarak alana katkı sağlayacak araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKLAR

- ABD RAZAK, N., DARMAWAN, I.G.D., and KEEVES, J.P. (2009). Teacher commitment. Saha, L. And Dworkin, A. (Eds.). *International Handbook of Research on Teachers and Teaching*, (pp. 343-360), Netherlands: Springer.
- ALLEN, N.J. (2003). Examining organizational commitment in China, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, 511–515.
- AROKIASAMY, A.R.A., ABDULLAH, A.G.K., SHAARI M.Z.A., and İSMAİL, A. (2016). Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers in Malaysia, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 151-157. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.124>
- BASS, B. M., and RİGGİO, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- BOGLER, R., & SOMECH, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277–289.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇAKMAK, E. K., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş. Ve DEMİREL, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- CHEN, L.Y. (2002). An examination of the relationship between leadership behavior and organizational commitment at steel companies. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 7(2), 122–142.
- DAĞLI, A., ELÇİÇEK, Z., HAN, B. (2018), Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- DALE, K. ve FOX, M.L. (2008). Leadership style and organizational commitment: mediating effect of role stress. *Journal of Managerial Issues*, 20(1), 109-130.
- DEE, J. R., HENKİN, A. B., & SINGLETON, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: examining the effects of team structures. *Urban Education*, 41, 603–627.
- DİKMEN, B. (2012). *Liderlik Kuramları ve Dönüştürücü Liderlik Kuramı'nın Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alguları Üzerindeki Etkisine Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- FREDRİKSSON, U. (2004). Quality education: The key role of teachers. *Education International Working Papers*, 14, 1-20.
- FULLER, C. M., SİMMERİNG, M. J., ATİNC, G., ATİNC, Y., & BABİN, B. J. (2016). Common methods variance detection in business research. *Journal of Business Research*, 69(8), 3192-3198.
- HALL, J., JOHNSON, S., WYSOCKI, A., & KEPNER, K. (2008). *Transformational leadership: The transformation of managers and associates*. Florida: University of Florida.
- HAMİD, S.F., NORDİN, N., ADNAN, A.A. VE SİRÜN, N. (2013). A study on primary school teachers' organizational commitment and psychological empowerment in the district of Klang, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 90, 782–787. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.152>
- JOFFRES, C., and HAUGHEY, M. (2001). Elementary Teachers' Commitment Declines: Antecedents, Processes, and Outcomes. *The Qualitative Report*, 6(1), 1-22. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2001.2007>
- KARAHAN, A. (2008). Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145-163.
- KARASAR, N. (2009) Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Nobel Yayınları, Ankara.
- KESKES, I., SALLAN, J. M., SİMO, P., & FERNANDEZ, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271–284.
- KUL, M. ve GÜÇLÜ, M. (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1021-1038.
- LİU, Y. & IPE, M. (2010). The impact of organizational and leader-member support on expatriate commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1035-1048.
- MEYER, J. P., & ALLEN, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- MEYER, J. P., & ALLEN, N. J. (2004). TCM employee commitment survey academic users guide 2004. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology.
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J. & SMİTH, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

MUZAKKİ, M., ELİYANA, A., & MUHTADİ, R. (2019). Is employee performance affected by organizational cuoture, work motivation and organizational citizenship behavior (OCB)?: An empirical investigation. *IJIEEB International Journal of Integrated Education, Engineering and Business* eISSN 2615-1596 pISSN 2615-2312, 2(1), 36-42.

NGUNİ, S., SLEEGERS, P., & DENESSEN, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: *The Tanzanian case. School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145–177.

NORTHOUSE, G. (2007). *Leadership Theory and Practice*. New Delhi: Sage.

O'REILLY, C. A. VE ROBERTS, K. H. (1978). Supervisor İnfluence and Subordinate Mobility Aspirations as Moderators of Consideration and İnitating Structure. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 96-102.

ÖZDEN, Y. (1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık: yönetici davranışları ile ilişkili mi. *Milli eğitim*, 135(7/9), 35-41.

PODSAKOFF PHİLİP M., MACKENZİE SCOTT B., BOMMER WILLİAM H., (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust and, Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 1996, ss. 259-298.

PODSAKOFF, P. M., MACKENZİE, S. B., & PODSAKOFF, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>

PODSAKOFF, P. M., MACKENZİE, S. B., LEE, J. Y., & PODSAKOFF, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

ROBBİNS, S. (2006). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

SAĞIR, M. ve AYDIN, A.U. (2019). Otantik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 800-812.

SELAMAT, N., NORDİN, N. VE ADNAN, A.A. (2013). Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90, 566-574, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.127>

SİNGH, K., & BİLLİNGSLEY, B. S. (1998). Professional support and its effects on teachers' commitment. *The Journal of Educational Research*, 91, 229–239.

WANG, X., MA, L., & ZHANG, M. (2014). Transformational leadership and agency work-ers' organizational commitment: The mediating effect of

organizational justiceand job characteristics. *Social Behavior and Personality*, 42(1), 25–36.

YILMAZ, M. (2014). *Spor Genel Müdürlüğü ve Taşra Teşkilatı Çalışanlarının Yöneticilerine İlişkin Etik Liderlik Davranış Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Sakarya.