

Başvuru: 12.10.2022

Kabul: 03.11.2022

OnlineFirst: 31.12.2022

DOI: 10.37344/talim.2022.35

Copyright @ 2022 • ÖNDER

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/talim>

e-ISSN: 2630-5887

Aralık 2022 • 6(2) • 147-167

İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki*

Hatice Tuncer Uçar¹, Mustafa Köylü²

Öz

Liderlik sosyal hayatın pek çok alanında olduğu gibi eğitim kurumları için de önemli bir olgu haline gelmiştir. Modern zamanların getirdiği hızlı değişim, okula yönelik beklentilerin artmasına ve okulun öğrencilerin sosyal ve akademik başarısındaki yerinin sorgulanmasına neden olmuştur. Bu yeni yaklaşıma göre okul müdürlerinin, mevzuatı uygulayan bir yönetici olmasının yanında, okul gelişimi için çaba sarf eden liderler olması beklenmektedir. Diğer taraftan çalışanların, örgütün hedeflerini ve değerlerini benimsemesi, bunlara yönelik güçlü bir inanç duyması ve çaba sarf etmesi olarak tanımlanan örgütsel bağlılık kavramı da, eğitim kurumları için oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Bu araştırmada İmam-Hatip Liselerinde görev yapan okul müdürlerinin algılanan liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden “ilişkisel tarama modeli” tercih edilmiştir. Araştırmanın örneklemini, evrenden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 445 İmam-Hatip Lisesi öğretmeni oluşturmaktadır. Verilerin toplanması amacıyla Demografik Özellikler Bilgi Formu, Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin algıladıkları liderlik stilleri puan ortalamaları arasında en yüksek puan “dönüşümcü liderlik” stilinde görülmüştür (3,76). Örgütsel bağlılıkta en yüksek puan ortalaması ise \bar{x} : 3,9 puan ile duygusal bağlılık boyutunda bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile dönüşümcü liderlik stili algıları arasında $p<0,001$ anlamlılık düzeyinde, pozitif yönlü ve orta düzey bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapmış olduğumuz çoklu regresyon analizi sonucunda, liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğuna yönelik kurmuş olduğumuz hipotez doğrulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, İmam Hatip Lisesi, Okul Müdürü, Liderlik Stilleri, Örgütsel Bağlılık, Dönüşümcü Liderlik.

*Bu araştırmanın bir bölümü 13-15 Mayıs 2022 tarihlerinde Konya Necmettin Erbakan Üniversitesinde gerçekleşen 3. Uluslararası Din Eğitimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Tam metnin elektronik veya matbuu basımı ve yayını yapılmamıştır.

¹Doktora Öğrencisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Din Eğitimi Bilim Dalı, 17230220@stu.omu.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-3351-3190.

²Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, mkoylu@omu.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-3754-0751.

The Relationship between the Organizational Commitment Levels of Imam Hatip High School Teachers and the Leadership Styles of School Principals

Hatice Tuncer Uçar, Mustafa Köylü

Abstract

Today, leadership has become an important phenomenon for educational institutions as well as in many areas of social life. The rapid change caused by modern times has led to an increase in expectations for the school and questioning of the school in the social and academic success of students. According to this new approach, school principals are expected to be leaders who make efforts for school improvement as well as being an administrator who implements the legislation. In addition, the concept of organizational commitment, which is defined as adopting the goals and values of the organization, having a strong belief in them and making an effort, has also become a very important issue for educational institutions. In this research, it was tried to examine the relationship between the perceived leadership styles of school principals working in Imam Hatip High Schools and the organizational commitment levels of teachers. In the study, "relational screening model", one of the quantitative research methods, was preferred. The sample of the study consists of 445 Imam Hatip High School teachers selected from the universe by random sampling method. In order to collect data, the Demographic Characteristics Information Form, The School Principals Leadership Style Scale and Organizational Commitment Scale were used. In the result of the study, the highest score among the leadership styles perceived by the teachers was seen in the "transformational leadership style" (x: 3.76). The highest mean score in organizational commitment was found in the dimension of "emotional commitment" with x: 3.9 points. It has been understood that there is a positive and moderate relationship between teachers' organizational commitment levels and their perceptions of transformational leadership style at p 0.001 significance level. As a result of the multiple regression analysis we have done the model we have established that leadership styles are a significant predictor of teachers' organizational commitment levels has been confirmed.

Key Words: Religious Education, Imam Hatip High School, School Principal, Leadership Styles, Organizational Commitment, Transformational Leadership.

العلاقة بين مستويات الالتزام التنظيمي لمعلمي مدرسة الإمام الخطيب الثانوية و أنماط القيادة لمديري المدارس

ملخص

أصبحت القيادة ظاهرة مهمة للمؤسسات التعليمية وكذلك في العديد من مجالات الحياة الاجتماعية. أدى التغير السريع الذي أحدثه العصر الحاضر إلى زيادة التوقعات للمدرسة والتشكيك في مكانتها في النجاح الاجتماعي والأكاديمي للطلاب. وفقاً لهذا النهج الجديد، يُتوقع من مديري المدارس أن يكونوا قادة يبذلون جهوداً لتحسين المدرسة بالإضافة إلى كونهم مديرين ينفذون قواعدها. ومن ناحية أخرى أن مفهوم الالتزام التنظيمي الذي يُعرّف بأنه التزام عاملي المنظمة بأهدافها وقيمها، والإيمان القوي بها وبذل الجهد لها، أصبح كذلك قضية مهمة جداً للمؤسسات التعليمية. وتسعى هذه الدراسة، لتحديد العلاقة بين أنماط القيادة المتصورة لمديري المدارس العاملين في ثانوية الإمام الخطيب ومستويات الالتزام التنظيمي للمعلمين. وألترم في البحث ب "نموذج الفحص العلائقي" الذي هو من أحد أساليب البحث الكمي. تكونت عينة الدراسة من 445 معلماً من مدرسة الإمام الخطيب الثانوية تم اختيارهم من أنحاء العالم بطريقة عشوائية. وتم استخدام نموذج معلومات الخصائص الديموغرافية ومقياس أسلوب القيادة لمديري المدارس ومقياس الالتزام التنظيمي لجمع البيانات. ولوحظت في نتيجة البحث أن أعلى درجة بين أساليب القيادة التي يتصورها المعلمون هو في أسلوب "القيادة التحولية" بدرجة (3,76). وتم الانتهاء أيضاً في البحث إلى أن أعلى متوسط درجة في الالتزام التنظيمي هو الالتزام العاطفي مع \bar{x} : 3.9 نقطة. وتم

تحديد وجود علاقة إيجابية ومتوسطة بين مستويات الالتزام التنظيمي للمعلمين وتصوراتهم عن أسلوب القيادة التحويلية عند مستوى أهمية $p < 0.001$. ونتيجة لتحليل الانحدار المتعدد الذي قمنا به، تم تأكيد النموذج الذي أنشأناه بأن أساليب القيادة هي مؤشر هام على مستويات الالتزام التنظيمي للمعلمين.

الكلمات المفتاحية : التعليم الديني، ثانوية الإمام الخطيب، مدير المدرسة، أساليب القيادة، الالتزام التنظيمي، القيادة التحويلية.

Giriş

Son birkaç yüzyıldır insanlık pek çok alanda köklü değişikliklere ve bilimsel gelişmelere şahit olmuştur. Modern zamanların getirdiği hızlı değişim ve toplumsal hareketlilik, bir taraftan eğitime yönelik araştırmaları arttırırken diğer taraftan eğitimde bir takım yeniliklerin ortaya çıkmasının önünü açmıştır. Tüm bu yenilikler okula yönelik beklentilerin artmasına ve okulun öğrenci başarısındaki yerinin sorgulanmasına neden olmuştur. Yapılan çalışmalar sadece öğretmenleri ve öğrencileri ele almakla kalmamış, okul müdürlerinin de eğitim sisteminin en önemli unsurlarından biri olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu yeni paradigmaya göre, okul müdürlerinin, mevzuatı uygulayan birer yönetici olmasının yanında okul gelişimi için çaba sarf eden; öğrenci ve öğretmenlere sosyal, kültürel ve akademik açıdan zengin öğrenme fırsatları sunan liderler olması beklenmektedir (Kılınç, 2020, s. 68).

19. yüzyılın son çeyreğinde, Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan üniversitelerde bir grup akademisyenin okul yönetimi ile ilgili araştırmalar yapmaya başlamasıyla, eğitimin sacayaklarından biri olan okul müdürü ilk defa akademik olarak incelenmeye başlanmıştır (Gümüş, 2020, s. 356). Michigan Üniversitesi'nde görev yapan William L. Payne, okul müdürlerinin geliştirilmesine yönelik üniversite düzeyinde ders geliştiren ilk isim olmuş ve eğitim liderliği meselesi daha sonra hızla yayılarak bir uzmanlık alanı haline gelmiştir. 1960'lı yıllarda, İngiltere'deki okullarda kıdemli personel için sistematik eğitim ve gelişim fırsatları sunan programlar geliştirilmeye başlanmış ve ilk kürsüler kurulmuştur (Brundrett, 2001, s 229-245). Yine aynı yıllarda ABD'de 41 eyalet okul müdürü olabilmek için lisansüstü çalışma yapmayı; 26 tanesi ise yüksek lisans derecesine sahip olmayı zorunlu hale getirmiştir. Bununla birlikte lider eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi için de birçok örgüt ve dernek kurulmuştur (Şişman ve Turan, 2002, s. 239). Dolayısıyla liderlik, birçok sosyal bilim alanında olduğu gibi eğitim için de söz konusu olmuş, gözler eğitim yöneticilerine ve okul müdürlerine çevrilmiştir. Ortaya çıkan gelişmeler; eğitimsel liderlik, öğretim liderliği, okul liderliği vb. adlarla eğitimde liderlik konusunun ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

Bir taraftan okul müdürlerinin liderlik davranışlarına yönelik araştırmalar devam ederken diğer taraftan liderlik davranışlarının etkileri araştırılmaya başlanmıştır. Çünkü okul müdürlerinin vizyon ve misyon oluşturma, etkili okul gelişimi sağlama, eğitim-öğretim sürecini yönetme, personel geliştirme; okulu, öğrencileri ve öğretmenleri değerlendirme, düzenli öğrenme ve öğretme çevresi oluşturma gibi pek çok konuda liderlik görevleri bulunmaktadır (Özdemir, 2018, s. 219). Bu görevlerden bazıları doğrudan öğretmen performansını ilgilendirmektedir. Öğretmenlerin çalışma performanslarının geliştirilmesinde ise örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık gibi faktörlerin etkili olduğu dile getirilmiştir.

İş görenlerin, örgütün hedeflerini ve değerlerini benimseme, bunlara yönelik güçlü bir inanç duyma, çaba sarf etme ve örgütte kalmaya yönelik istekli olma durumu olarak tanımlanan “Örgütsel Bağlılık” kavramı, eğitim kurumları için de oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Zira okullar gerek yöneticileri gerekse öğretmenleri ile eğitim hizmeti üreten bir örgüt olarak işlev görmektedir (Balay, 2000, s. 14-18; Çelik, 2002, s. 3-12; Gül, 2002,

s. 37). İlgili literatürde, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığına yönelik çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Buluç, 2009; Bektaş vd., 2014; Eryeşil ve Iraz, 2017).

Araştırmanın örneklemini olan İmam Hatip Liseleri, Cumhuriyetin ilk yıllarında, 3 Mart 1924 tarihli Tevhidi Tedrisat Kanununa dayalı olarak kurulmuş ve genel ortaöğretim sistemi içinde yer alan en köklü eğitim kurumlarından birisidir. Genel olarak amacı “İslam dininin temel iki kaynağı olan Kur’an ve Sünneti referans alan bir din eğitimi ve öğretimi vermek; millî ve manevi değerlerine bağlı, insanlığa faydalı olma idealine sahip, akademik eğitimini almış, karakterli ve güzel ahlaklı insanlar yetiştirmek” olarak tanımlanan bu okulların sayısını günümüzde 1682’ye ulaştırmıştır. Görev yapan toplam öğretmen sayısı yaklaşık 70,000, öğrenci sayısı ise 680,000’dir (DÖGM, 2022). Oldukça kalabalık bir öğrenci nüfusunun ve eğitim kadrosunun yer aldığı bu okullarda görev yapan müdürlerin sergiledikleri liderlik stillerine ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine dair araştırmalar ise oldukça sınırlı durumdadır. Bu okulların gelişimi ve gelecek projeksiyonlarının ortaya koyulabilmesi için bilimsel araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Çünkü hem liderlik hem de örgütsel bağlılık kavramı, eğitim-öğretim süreçlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde önemli bir ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu araştırmanın ana problem cümlesini “İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır.

Araştırmanın alt problemleri ise;

1. İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin algıladıkları liderlik stilleri, örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
2. İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık düzeylerine ait puan ortalamaları nedir?
3. İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin algıladıkları liderlik stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri puanları, çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermekte midir? sorularından oluşmaktadır.

Araştırmanın bundan sonraki bölümünde liderlik kavramının tanımına ve liderlik stillerine değinilecek, ardından örgütsel bağlılık kavramı hakkında bilgi verilecektir.

Liderlik

Liderlik kavramının İngilizce “Leadership” kelimesinden dilimize geçtiği ifade edilmektedir. Liderlik kavramının Anglo-sakson kökeninin “yol” ya da “yön” anlamına gelen “lead” olduğu, bu kelimenin ise seyahat etmek veya gitmek anlamlarına gelen leaden fiilinden türediği belirtilmektedir. Anglo-Saksonlar’ın geminin seyri için bu kelimeyi kullandıkları, geminin dümenini elinde tutan, yol gösteren kişiye de lider dedikleri kaynaklarda geçmektedir (Adair, 2002, s. 59-60).

Lider kavramı yönetim bilim literatüründe çeşitli biçimlerde tanımlanmıştır. Bu tanımlamalara, insanları bir amaç doğrultusunda birleştirebilen, peşinde sürükleyen, bir gruptaki bireyleri ortak hedefler etrafında toplayabilen, bu hedeflere ulaşmak için yapılacak şeylere dair onları harekete geçirebilme yeteneğine ve bilgisine sahip olan; istikameti tayin eden ve insanları bu hedef doğrultusunda yönlendiren, etkileyen kişi gibi örnekler verilebilir (Aydın, 2011, s. 60; Eren, 2015, s. 435; FEMA, 2005, s. 1-13). Genel olarak belirli durum veya koşullar altında belirlenen amaca ulaşmak için başkalarının davranış ve eylemlerini etkileme sanatı olarak tanımlanan liderlik

olgusu hakkında literatürde yüzlerce tanım yapılmıştır (Şimşek ve Çelik, 2011, s. 81). Liderliğin sayısız tanımına rağmen bu tanımların çok az ortak noktası var gibi görünmektedir. Liderliğin etkisi, kimin uyguladığı, etkinin amacı, uygulanma şekli ve bu girişimin sonucu da dâhil olmak üzere birçok açıdan farklılık göstermektedir (Yukl, 2013, s. 18).

Eğitim açısından bakıldığında zaman, eğitim liderleri gitgide büyüyen ve çeşitliliğe sahip öğrenci nüfusunu eğitmekle karşı karşıya kalmış durumdadırlar. Toplumun ve ailelerin ihtiyaçlarına hitap etmek, etkili öğretme ve öğrenme stratejilerini uygulamak, veriye dayalı uygulamalarda bulunmak, hesap verebilmek gibi çok çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Eğitim liderliğini tanımlamayı, bir ateşin dumanına dokunmak gibi tasvir eden Pat Williams Boyd (2002), eğitim liderliğinin; içinde bulunduğu toplumun sosyo-politik, kültürel, tarihsel veya ideolojik ortamlarından ayrı tanımlanamayacağını ifade etmektedir. Kısaca eğitim liderliği izleyenleri etkilemek yoluyla eğitimin amaçlarını başarma süreci olarak tanımlanmaktadır. Eğitim liderleri vizyon sahibidir, karizmatik ve uzmanlık gücünü kullanmak yoluyla astlarını etkilerler. Gelecek yönelimlidirler ve değişimi başlatırlar (Özdemir, 2018, s. 218).

Liderlik Stilleri

Liderliği anlamak ve tanımlamak amacıyla geliştirilen liderlik yaklaşımları çeşitli adlar altında (örneğin liderlik tarzları, liderlik biçimleri, liderlik stilleri ve liderlik davranışları gibi) sınıflandırılmaya çalışılmaktadır. Son yıllarda yeni liderlik yaklaşımları arasında en çok kullanılan sınıflandırma türü ise Liderlik Stilleri olarak görülmektedir (Akan ve Yalçın, 2015, s. 124-125).

Liderlik stilleri literatürde farklı başlıklarla sınıflandırılmış olsa da genel olarak *Dönüşümcü* (Transformational), *Sürdürümcü* (Transactional) ve *Serbest Bırakıcı* (Laissez-Faire) olmak üzere üç boyutta değerlendirilmektedir. Bu çalışmada Hoy ve Miskel (2013) tarafından yapılan liderlik stilleri sınıflandırması temel alınmıştır. Hoy ve Miskel tarafından yapılandırılan sınıflandırma, literatüre benzer şekilde; dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik şeklinde üç stilden oluşmaktadır.

Dönüşümcü Liderlik. Dönüşümcü liderlik 1970'li yıllardan sonra dile getirilmeye başlanan, günlük yönetsel işlerin ötesinde, örgütsel bir değişimi, daha doğru bir ifadeyle “dönüşümü” öneren, değişen koşullara ve çevreye uyum sağlayan ve çevresini de dönüştürmeye çalışan bir liderlik tarzı olarak ifade edilmiştir (Ülgen ve Mirze, 2004, s. 377). Kurumların hayatta kalabilmesi, örgütsel değişim kapasitesini geliştirebilmesine bağlıdır. Bu değişim hızına ise en çok dönüşümcü liderlerin uyum sağlayabileceği belirtilmektedir (Çelik, 2013, s. 141). Dönüşümcü liderler, takipçilerini; başlangıçta amaçlanan hedeflerden ve mümkün olduğunu düşündüklerinden daha fazlasını yapmaya motive etmektedirler. Onlar yüksek amaçlarla ilgilenirler ve yüksek performans standartlarına ulaşırlar. Ayrıca dönüşümcü liderlerin zorluklarla daha iyi başa çıkmaları beklenmektedir (Bass ve Bass, 2008, s. 1237). Dönüşümcü liderliğin temel olarak dört boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve bireysel ilgi olarak sıralanmaktadır (Karip, 1998, s. 447).

Sürdürümcü Liderlik. Sürdürümcü liderlik ilgili literatürde; işlemci, transaksyonel, etkileşimci veya eylemsel gibi isimlerle de ifade edilmektedir (Doğan, 2020, s. 115). Bu liderlik stili, örgütlerde iş standartlarının korunmasını, görev odaklılığını, görevlerin tamamlanması halinde ödül alınmasını, tamamlanmadığı durumlarda ise cezalandırmayı esas alan ve gücünü bürokratik otoriteden alan liderlik biçimi olarak tarif edilmektedir (Serinkan, 2002, s. 75). Burns (2012), işlemci liderliği, lider ve çalışanlar arasında yaşanan bir tür alışveriş olarak

tanımlamış, “İşlemci liderler, takipçilerine bir şeyi başka bir şeyle takas etme gözüyle yaklaşanlardır” şeklinde tarif etmiştir. Sürdürücü liderler, var olan kurulu düzeni, örgüt yapısını, iletişim yollarını, temel değerleri, örgüt iklimini ve kültürü sürdürme eğilimindedirler. Tüm bu örgütsel değişkenleri tartışmaya açmak, değiştirmek ve geliştirmekle ilgilenmezler (Akın, 2019, s. 144). Etkileşimci liderler aynı zamanda çalışanların örgüt kurallarına uymalarını ve bu kurallara sahip çıkmalarını isterler. Rol ve görevlerin net olması, liderin çalışanlarını daha kolay takip etmesini sağlar (Doğan, 2020). Bass (1990), yapmış olduğu araştırma sonucunda, işlemci liderliğin; koşullu ödül, istisnaya göre yönetim (etkin), istisnaya göre yönetim (pasif) ve müdahale etmekten kaçınma şeklinde dört alt boyuttan oluştuğunu belirlemiştir.

Serbest Bırakıcı Liderlik. Bu liderlik stilinde yöneticiler, çalışanlarını görevlerin yapılması için tamamen serbest bırakmış durumdadırlar. Serbest bırakıcı liderler, karar almaları gerektiği zaman zorlanırlar veya karar almayı geciktirirler (Özgener ve Kılıç, 2009, s. 369). Yönetim yetkisine çok az ihtiyaç duyarlar. Astlarını genellikle kendi hallerine bırakırlar ve astların kendi amaçlarını kendilerinin belirlemesini, var olan kaynaklar dâhilinde izleyenlerin amaç, plan ve programlarını kendilerinin yapmalarına imkân tanırırlar (Eren, 1989, s. 383).

Serbest bırakıcı liderlik tarzının bilim insanlarının çalışmalarında, yüksek uzmanlık ve tecrübeye sahip elemanların yaratıcı ve yenilikçi fikirler geliştirmelerinde yararlı olacağı belirtilmektedir. Ancak kültür düzeyi düşük, iyi bir iş bölümüne sahip olmayan ve sorumluluk almayan gruplarda bu tarz bir liderlik stiline yararlı olmayacağı vurgulanmaktadır. Zira tam serbestlik tanıyan liderlik stili, liderin otorite kullanmasını ortadan kaldırmaktadır ve astların örgütün genel amaçları etrafında toplanmasında, grup başarısının sağlanmasında etkisiz kalmaktadır. Ayrıca bu tür bir liderlik yaklaşımı, işten kaçan kişilerin örgüt içinde kargaşaya ve anarşiye sebep olmalarına, örgütsel kaynakları kendi lehlerine kullanmalarına; hatta grubu bölme ve parçalamaya çalışmalarına neden olabileceği ifade edilmektedir (Eren, 1989).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir (Bayram, 2005, s. 125). Bu kavram ilk olarak William H. Whyte (1956) tarafından yazılan *Organization Man* (Organizasyon İnsanı) isimli makaleden türetilmiştir. Daha sonraları başta Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmeye çalışılmıştır (Çevik-Tekin ve Akgemci, 2019, s. 2; Gül, 2002, s. 37). Örgütsel bağlılık kavramı hakkında pek çok tanım yapılmıştır. Örneğin bir araştırmada, çalışan ile örgüt arasındaki, çalışanın gönüllü olarak örgütten ayrılma olasılığını azaltan, iş tatminini artıran psikolojik bir bağ olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1996, s. 252). Örgütsel bağlılık, örgütün yaşamasını ve varlığını koruması sağlayan, çalışanların daha uyumlu, daha üretken ve sorumluluk içinde çalışmasına katkı sunan önemli bir unsur olarak nitelendirilmektedir (Bayram, 2005, s. 126). Kurumlarda örgütsel bağlılığın gelişemediği veya yöneticiler tarafından geliştirilemediği durumlarda, çalışanların örgütsel iş ve performansları düşmekte, işten ayrılmalar başlamakta ve örgüte yönelik duygu, düşünce ve tutumlarda olumsuz gelişmeler yaşandığı ifade edilmektedir (Eren, 2015, s. 554).

Örgütsel bağlılık kavramı Meyer, Allen ve Smith tarafından, “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar daha sonra farklı araştırmalarla denenmiş ve doğrulanmıştır. Bu araştırmada Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen üç bileşenli bağlılık boyutları incelenecektir.

Duygusal Bağlılık: Örgütle özdeşleşme, katılım ve örgüte duygusal bağlanma anlamına gelir. Bu nedenle, güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, kendi istedikleri için örgütte kalırlar. Bu bağlılık türünde, çalışanların örgütü bir araç olarak değerlendirmekten çok örgütün çıkarları uğruna mevcut değerlere ve hedeflere duygusal olarak bağlılıkları söz konusudur.

Devam Bağlılığı: Çalışanın kurumdan ayrılmayla ilişkili maliyetlerin farkına varmasına dayanan bağlılığı ifade eder. Literatürde bu bağlılık türüne rasyonel bağlılık da denilmektedir. Devam bağlılığı güçlü olan çalışanlar, mecbur oldukları için örgütte kalırlar. İş alternatiflerinin azlığı nedeniyle, koşullar gerektirdiği için örgüt üyeliğini sürdürürler ve örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans sergilerler ki bu örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür.

Normatif Bağlılık: Örgüte karşı ahlaki bir yükümlülük duygusuna dayanan bağlılığı ifade eder. Güçlü normatif bağlılığa sahip çalışanlar, zorunluluk hissettikleri için örgütte kalırlar. Diğer bir ifade ile normatif bağlılık, bireylerin kişisel sadakat normları ile ilişkili olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67; Gül, 2002, 45; Taşdemir-Afşar, 2011, s. 10).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan personelin, düşük olan personele göre daha verimli ve üretken olduğu birçok araştırma ile ortaya konulmuştur. Özellikle kurumlarına duygusal ve normatif bağlılık gösteren bireylerin, yaptığı işin en iyisini yapmak için heves ve tutku içinde oldukları, işlerine özen gösterdikleri, kendilerinden bir şeyler katarak geliştirdikleri için kurumlarına karşı bir aidiyet duydukları görülmüştür (Taşdemir-Afşar, 2011).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denilmektedir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun hangi yönde olduğu tespit edilmeye çalışılmaktadır (Büyüköztürk, 2015, s. 31; Karasar, 2016, s. 114).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin Karadeniz Bölgesinde yer alan Samsun, Ordu, Trabzon, Kastamonu, Giresun ve Sinop illerinde İmam Hatip Liselerinde görev yapan (branş ayrımı olmaksızın) toplam 2800 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evrenden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 445 İmam Hatip Lisesi Öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninin hesaplanmasında, iki adım uygulanmıştır. Birinci adımda öncelikle araştırma yapılması planlanan illerde kaç İmam Hatip Lisesi olduğu ve okul isimleri, Milli Eğitim Bakanlığı Mebbis internet sistemi üzerinden araştırılmıştır.* 2022 yılı verilerine göre Giresun'da 19, Kastamonu'da 15, Ordu'da 18, Samsun'da 29, Sinop'ta 8, Trabzon'da ise 22 adet İmam Hatip Lisesi bulunduğu anlaşılmıştır. İkinci adımda ise, Milli Eğitim Bakanlığı'nın her okul için ayrı açtığı okul resmi web siteleri incelenerek öğretmen sayıları hesaplanmıştır.

Tablo 1: Evren-Örneklem Dağılım Tablosu

İl	Evren	Örneklem	%
Giresun	332	33	9,93

* <https://mebbis.meb.gov.tr/KurumListesi.aspx> (Erişim 06.03.2022).

Kastamonu	261	37	14,17
Ordu	559	107	19,14
Samsun	849	145	17,07
Sinop	133	52	39,09
Trabzon	666	71	10,66
Toplam	2800	445	15,89

Örneklemin temsil gücünün yüksek olması için literatürde bir takım örnekleme modelleri geliştirilmiştir. Bu araştırmada örneklem sayısının hesaplamasında; $n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq}$ formülünden yararlanılmıştır (Çingir, 2013, s. 107). Evren büyüklüğü (N), anlamlılık düzeyi (t), incelenen olayın gerçekleşme (p) ve gerçekleşmeme olasılığı (q) ve hata payı (d) değerleri formüldeki yerlerine yerleştirildiğinde, aşağıdaki sonuç elde edilmiştir:

$$\frac{2800 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (2800 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} = 337,91$$

Buna göre 2800 kişilik bir evren büyüklüğünü temsilen ortalama 338 öğretmene ulaşmanın, araştırma için yeterli olacağı görülmüştür. Bu araştırmada ise toplam 445 öğretmene ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, eş zamanlı olarak; İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerine uygulanan iki farklı ölçme aracı ve demografik özellikler bilgi formu ile toplanmıştır. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stillerini ölçmek amacıyla Akan, Yıldırım ve Yalçın (2014) tarafından geliştirilen ve kendi içinde üç ayrı ölçekten oluşan, “Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için ise Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden istifade edilmiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için ilgili literatürden yararlanılarak, araştırmacı tarafından “Demografik Özellikler Bilgi Formu” geliştirilmiştir. Hem liderlik stili ölçeği için hem de örgütsel bağlılık ölçeği için gerekli olan izinler alınmıştır. Her bir ölçeğe ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda ayrı başlıklar halinde verilmiştir.

Liderlik Stili Ölçeği. Okul Yöneticileri Liderlik Stili Ölçeği kendi içinde üç ayrı alt ölçekten ve toplamda 35 maddeden oluşmaktadır. Bu alt ölçekler, dönüşümcü liderlik stili, sürdürümcü liderlik stili ve serbest bırakıcı liderlik stilini ortaya çıkaracak ifadeleri barındırmaktadır. İlgili makalede katılımcıların dönüşümcü liderlik ölçeğinden alabilecekleri en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100 olarak belirtilmiştir (Dönüşümcü Liderlik alt boyutu toplamda 20 maddeden oluşmaktadır ve her bir madde 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır). Katılımcıların serbest bırakıcı liderlik stilinden alabilecekleri en düşük puan 8, en yüksek puan ise 40 olarak belirtilmiştir (toplamda 8 maddeden oluşmaktadır). Sürdürümcü liderlik ölçeğinden alabilecekleri puanlar ise en düşük 7, en yüksek 35 olarak belirtilmiştir (toplamda 7 maddeden oluşmaktadır). Ölçek 5’li likert tipinde hazırlanmış olup, tersine kodlanması gereken madde bulunmamaktadır.

Bu çalışma kapsamında liderlik stili ölçeğinin her bir alt faktörü için güvenilirlik testleri yapılmış, Cronbach’s Alpha katsayısı dönüşümcü liderlik alt boyutu için 0,976; serbest bırakıcı liderlik alt boyutu için 0,911; sürdürümcü liderlik alt boyutu için ise 0,940 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait sonuçlar Akan ve arkadaşlarının elde ettiği sonuçlarla benzerlik göstermektedir (Akan vd. 2014, s. 409).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği. Bu çalışmada Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda 18 maddeden

oluşmaktadır. Ölçeğin, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyutu bulunmaktadır. Her bir alt boyut 6 madde içermektedir. Her bir madde, 1 ile 5 puan arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri ters madde olarak hazırlanmıştır. Bu çalışma kapsamında örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizleri yapılmış; duygusal bağlılık boyutu 0,885; devam bağlılığı 0,716; normatif bağlılık boyutu ise 0,839 olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel Cronbach's-Alfa katsayısı ise 0,915 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait sonuçlar Dağlı ve arkadaşlarının elde ettiği sonuçlarla benzerlik göstermektedir Dağlı vd., 2018, s. 1769).

İstatistiksel testlere başlamadan önce, bir ön koşul olarak; verilerin normal dağılım varsayımını test etmek için, veri toplama araçlarından elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Tablo 2'de araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım testlerine ait sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 2: Normallik Dağılımı Test Sonuçları

		Skewness	Kurtosis
Liderlik Stilleri Ölçeği	Dönüşümcü Liderlik Boyutu	-,918	,662
	Serbest Bırakıcı Liderlik Boyutu	1,105	,703
	Sürdürümcü Liderlik Boyutu	,342	,584
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	-,989	,985
	Devam Bağlılığı	-,183	,120
	Normatif Bağlılık	-,239	-,066

Tabachnick ve Fidell'e (2007) göre bir ölçekten elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığına karar vermek için; Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmalıdır. Sosyal bilimlerde bu değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında yer alması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. George ve Mallery (2020) ise verilerin +2 ile -2 değeri arasında yer almasının verilerin normal dağılım şartını sağlaması açısından yeterli olduğunu ifade etmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, her iki ölçekte de Skewness ve Kurtosis değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında yer alması nedeniyle verilerin normal dağıldığına karar verilmiş olup, araştırmada parametrik testlerin kullanılmasının uygun olacağı görülmüştür.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla, öncelikle Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan, ardından Milli Eğitim Bakanlığı Din Öğretimi Genel Müdürlüğünden araştırma izinleri alınmıştır. İzinlerin alınmasının ardından İl Milli Eğitim Müdürlükleri Ar-Ge Birimleri ve İl Milli Eğitim Din Öğretimi Şube Müdürlükleri ziyaret edilmiş, il genelinde görev yapan tüm İmam Hatip Lisesi öğretmenlerine araştırmanın duyurulması konusunda gerekli görüşmeler yapılmıştır. Covid 19 salgını koşullarından dolayı; araştırma verilerinin online olarak toplanmasının daha uygun olacağı öngörülmüş, anket formu Google Form belgesi olarak internet ortamına yüklenmiştir. Anket formunun üst kısmında, katılımcıların araştırma hakkında bilgi edinebilmeleri için gerekli açıklamalara yer verilmiş ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı onaylamaları halinde soruları yanıtlamaları istenmiştir. Ankete ait bağlantı adresi il milli eğitim müdürlükleri ve okul müdürleri aracılığıyla öğretmenlerle paylaşılmış, araştırma verileri 01.02.2022 ile 11.03.2022 tarihleri arasında çevrimiçi ortamda toplanmıştır.

Elde edilen verilerin çözümlenmesinde, IBM SPSS Statistics (Statistical Package For The Social Sciences) 22.0 paket programı kullanılmıştır. Veriler öncelikle istatistik programına aktarılmış, ardından eksik değer, aykırı değer ve normallik dağılımları açısından incelenmiş, toplamda ulaşılan 452 adet anket formundan 7 adet anket uç değerler taşıdığı için çıkarılmış, bunun sonucunda 445 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin analizinde ise; betimsel istatistikler (frekans, yüzde, ortalama vb.), Bağımsız Gruplar t-Testi, One-way ANOVA Testi, Pearson Korelasyon Analizi ve eş zamanlı Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ait betimsel istatistiklere yer verilecek, ardından araştırmanın genel ve alt amaçlarına ilişkin bulgulara değinilecektir.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3: Araştırmaya Katılan İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	N	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	220	49,4
	Erkek	225	50,6
Yaş	30-35	141	31,7
	36-45	162	36,4
	46-59	128	28,8
	60 ve üzeri	14	3,1
Kıdem	1-10 yıl	170	38,2
	11-20 yıl	103	23,1
	21-30 yıl	142	31,9
	31 yıl ve üzeri	30	6,7
Okul Türü	Anadolu İHL	302	67,9
	Proje Anadolu İHL	80	18,0
	Program Uygulayan İHL	63	14,2
Branş	İHL Meslek Dersleri	150	33,7
	Diğer Branşlar	295	66,7

Öğretmenlerin branş dağılımları çok çeşitli olduğu için tabloda İHL Meslek Dersleri ve branş öğretmenleri olarak iki kategoride verilmiştir. Katılımcıların branşlarına detaylı olarak baktığımız zaman; %33,7'sini İHL Meslek Dersleri öğretmenlerinin, %10,6'sını Türk Dili ve Edebiyatı, %9'unu Matematik, %8,1'ini Yabancı Dil, %7,9'unu Tarih, %4,5'ini Felsefe Grubu, %4,3'ünü Biyoloji, %3,8'ini Arapça, %3,6'sını Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, %2,9'unu Kimya, %2,9'unu Beden Eğitimi, %2,5'ini Coğrafya, %2,5'ini Fizik ve %3,8'ini ise Müzik, Görsel Sanatlar, Sosyal Bilgiler, Türkçe vb. branşlarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu görülmüştür.

Araştırmanın Genel Amaçlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerine ait algıladıkları liderlik stilleri puanlarına ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere ait sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stili ve Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Bulgular

Ölçekler	Bağımsız Değişkenler	N	\bar{x}	S	Ortanca Değer	Genel Ort.
Liderlik Stili Ölçeği	Dönüşümcü Liderlik	445	3,7604*	,88207	60	72,2
	Serbest Bırakıcı Liderlik	445	2,1042	,78722	24	16,8
	Sürdürümcü Liderlik	445	2,6629	,62042	21	18,2
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duyusal Bağlılık Boyutu	445	3,9356*	,87055	18	23,4
	Devam Bağlılığı Boyutu	445	3,4562	,73130	18	20,4
	Normatif Bağlılık Boyutu	445	3,1940	,87218	18	18,6

Öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilediği dönüşümcü liderlik stili için verdikleri puanların ortalaması 3,76 olarak bulunmuştur ve 100 puan üzerinden ortalaması 75,2 çıkmıştır (Ortanca değer 60). Bu sonuç öğretmen algılarına göre, birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stili puanlarının ortalamasının üzerinde

olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin sergilediği serbest bırakıcı liderlik stili için verdikleri puanların ortalaması ise 2,1 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan olan 40 üzerinden ortalaması 16,8 olarak tespit edilmiştir. Bu puan, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin sergilemiş oldukları serbest bırakıcı liderlik stiline ortalamasının altında bir değer olduğunu göstermektedir. Sürdürümcü liderlik ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ise 2,6 olarak bulunmuştur. Buna göre katılımcıların sürdürümcü liderlik ölçeğinden (35 puan üzerinden) aldıkları puanların genel ortalaması 18,2 olarak tespit edilmiştir. Bu puan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik stilini sergileme düzeylerinin ortalamasının altında olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde, en yüksek puan ortalamasının 3,9 puan ile duygusal bağlılık boyutuna ait olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılık boyutunun 30 puan üzerinden genel ortalaması 23,4 olarak bulunmuştur. Bu puan, öğretmenlerin okullarına yönelik duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların çalıştıkları okula olan devam bağlılığı boyutu ise 3,4 olarak bulunmuştur. Bu boyutun 30 puan üzerinden genel ortalaması, 20,4 olarak tespit edilmiştir. Bu puan, katılımcıların okullarına olan devam bağlılığı boyutunun orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin normatif bağlılık boyutundan aldıkları puan ortalaması ise 3,1 olarak bulunmuştur. Bu boyutun 30 puan üzerinden genel ortalaması ise 18,6 çıkmıştır. Bu puan ortalaması öğretmenlerin okullarına olan normatif bağlılık boyutunun orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: Liderlik Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Korelasyon Analizi

		Dönüşümcü Liderlik	Serbest Bırakıcı Liderlik	Sürdürümcü Liderlik
Duygusal Bağlılık	Korelasyon	,633**	-,558**	-,482**
	p	,000	,000	,000
Devam Bağlılığı	Korelasyon	,442**	-,359**	-,290**
	p	,000	,000	,000
Normatif Bağlılık	Korelasyon	,570**	-,458**	-,442**
	p	,000	,000	,000

Yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucuna göre, İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri ile dönüşümcü liderlik stilleri arasında orta düzey ve pozitif yönlü bir ilişki ve devam bağlılığı boyutunda ise düşük düzey ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının tamamı ile serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stilleri arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Literatüre göre 0,50 ile 0,70 korelasyon katsayısı aralığı değişkenler arasında orta düzey bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir). Buna göre, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları arttıkça, öğretmenlerin okula olan duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin arttığı; sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stili davranışları arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığına yönelik yapmış olduğumuz standart çoklu regresyon analizi sonucu aşağıda verilmiştir.

Tablo 6: Liderlik Stilleri ve Duygusal Bağlılık Çoklu Regresyon Analizi

Model	KT	Sd	KO	F	p	R	R ²
Regression	137,7	3	45,91	101,9	,000 ^b	,640 ^a	,405

a. Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık Boyutu
b. Yordayıcı Değişkenler: Sürdürümcü Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Serbest Bırakıcı Liderlik

Tablo 7: Katsayılar Tablosu

Değişkenler	B	Std. Hata	B	t	p
-------------	---	-----------	---	---	---

Uçar, Köylü / İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki

Sabit	2,536	,422		6,007	,000*
Dönüşümcü Liderlik	,509	,066	,516	7,760	,000*
Serbest Bırakıcı Liderlik	-,071	,077	-,064	-,920	,358
Sürdürümcü Liderlik	-,138	,073	-,098	-1,887	,060

Tablo 6 ve 7 incelendiğinde, liderlik stillerinin duygusal bağlılık üzerinde yordayıcı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buna göre okula olan duygusal bağlılığın %40,5'i okul müdürlerinin liderlik stilleri ile açıklanmaktadır. Daha net ifade etmek gerekirse, elde edilen bu sonuca göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin okula olan duygusal bağlılığı %40,5 oranında arttırılabileceği söylenebilir. Bununla birlikte okul müdürünün dönüşümcü liderlik stiline, öğretmenlerin okula olan duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde, pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir ($p < 0,001$).

Tablo 8: Liderlik Stilleri ve Devam Bağlılığı Çoklu Regresyon Analizi

Model	KT	Sd	KO	F	p	R	R ²
Regression	46,51	3	15,50	35,81	,000 ^b	,443 ^a	,190

a. Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı Boyutu
b. Yordayıcı Değişkenler: Sürdürümcü Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Serbest Bırakıcı Liderlik

Tablo 9: Katsayılar Tablosu

Değişkenler	B	Std. Hata	B	t	p
Sabit (Constant)	1,999	,414		4,830	,000
Dönüşümcü Liderlik	,379	,064	,458	5,901	,000
Serbest Bırakıcı Liderlik	,020	,075	,021	,262	,793
Sürdürümcü Liderlik	-,004	,071	-,004	-,059	,953

Tablo 8 ve 9'da görüldüğü üzere, bağımsız değişkenler öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunun %19'unu açıklamaktadır. Devam bağlılığının en iyi yordayıcısının, duygusal bağlılıkla benzer şekilde, dönüşümsel liderlik stili olduğu görülmektedir. Buna göre dönüşümcü liderlik stiline, öğretmenlerin devam bağlılıkları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir etkiye sahip olduğu; serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stillerinin ise, devam bağlılığı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisinin olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 10: Liderlik Stilleri ve Normatif Bağlılık Çoklu Regresyon Analizi

Model	KT	Sd	KO	F	p	R	R ²
Regression	113,5	3	37,84	74,44	,000 ^b	,580 ^a	,332

a. Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık Boyutu
b. Yordayıcı Değişkenler: Sürdürümcü Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Serbest Bırakıcı Liderlik

Tablo 11: Coefficients (Katsayılar) Tablosu

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit (Constant)	1,386	,448		3,090	,002
Dönüşümcü Liderlik	,558	,070	,565	8,013	,000
Serbest Bırakıcı Liderlik	,122	,081	,110	1,502	,134
Sürdürümcü Liderlik	-,206	,077	-,147	-2,662	,008

Liderlik stillerinin normatif bağlılık üzerinde bir etkisinin olup olmadığına yönelik yapmış olduğumuz çoklu regresyon analizi sonucunda, liderlik stillerinin öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin %33,2'sini açıkladığı görülmüştür. Dönüşümcü liderlik stili, öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilerken; sürdürümcü liderlik stili negatif yönde anlamlı bir etkiye neden olmaktadır ($p < 0,05$). Serbest bırakıcı liderlik stiline ise, öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

Araştırmanın Alt Amaçlarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında, İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerinin algıladıkları liderlik stilleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

Liderlik stili puanları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı. İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin ölçeklerden aldıkları puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak üzere yapmış olduğumuz bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: Cinsiyet ve Liderlik Stilleri t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S	t	Sd	p
Dönüşümcü Liderlik	Kadın	220	3,6180	,88176	-3,410	443	,001
	Erkek	225	3,8998	,86176			
Serbest Bırakıcı Liderlik	Kadın	220	2,1960	,79570	2,446	443	,015
	Erkek	225	2,0144	,77005			
Sürdürümcü Liderlik	Kadın	220	2,7149	,65622	1,753	443	,080
	Erkek	225	2,6121	,58027			
Duygusal Bağlılık	Kadın	220	3,7114	,91490	-5,539	426,2	,000
	Erkek	225	4,1548	,76562			
Devam Bağlılığı	Kadın	220	3,3545	,76604	-2,924	443	,004
	Erkek	225	3,5556	,68284			
Normatif Bağlılık	Kadın	220	3,0205	,90054	-4,229	443	,000
	Erkek	225	3,3637	,81021			

Öğretmenlerin algıladıkları dönüşümcü ve serbest bırakıcı liderlik stili ortalamaları ile cinsiyetleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde bir farklılaşma görülmüştür. Dönüşümcü liderlik stilinde erkek öğretmenlerin puan ortalamaları (\bar{x} : 3,8998) kadın öğretmenlere göre (\bar{x} : 3,6180); serbest bırakıcı liderlik stilinde ise kadın öğretmenlerin puan ortalamaları (\bar{x} : 2,1960) erkek öğretmenlere (\bar{x} : 2,0144) göre yüksek çıkmıştır. Örgütsel bağlılık türlerinin her birinde, erkek öğretmenlerin puan ortalamalarının kadın öğretmenlere göre farklılaştığı, tüm alt boyutlarda puan ortalamalarının erkek öğretmenler lehine yüksek olduğu belirlenmiştir.

Liderlik Stili Puanları ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı. Liderlik stilleri puan ortalamaları ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak üzere One Way ANOVA testi yapılmıştır. Öğretmenlerin liderlik stillerini algılamada yaş faktörüne göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür (Dönüşümcü Liderlik $p = ,486$; Serbest Bırakıcı Liderlik $p = ,594$; Sürdürümcü Liderlik $p = ,805$).

Öğretmenlerin yaş grupları ile örgütsel bağlılık düzeyleri puan ortalamaları arasında anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Her bir alt boyut aşağıda ayrı tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 13: Yaş grupları ve duygusal bağlılık boyutu One Way Anova testi sonuçları

	Yaş Grubu	N	\bar{x}	S	KT	Sd	F	p
Duygusal Bağlılık	20-35	141	3,792	,9348	12,05	3	5,4	,001
	36-45	162	3,852	,9142				
	46-59	128	4,165	,6972				
	60 ve üzeri	14	4,238	,6657				

Uçar, Köylü / İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki

Bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapmış olduğumuz Tukey HSD testi sonucunda örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda, 46-59 yaş grubu ile 20-35 yaş ve 36-45 yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre 46-59 yaş gurubu öğretmenlerin duygusal bağlılık puan ortalamalarının diğer iki gruptan da yüksek olduğu belirlenmiştir (\bar{x} : 4,1654).

Tablo 14: Yaş grupları ve devam bağlılığı boyutu One Way Anova testi sonuçları

	Yaş Grubu	N	\bar{x}	S	KT	Sd	F	p
Devam Bağlılığı	20-35	141	3,300	,7249	7,639	3	4,88	,002
	36-45	162	3,442	,7509				
	46-59	128	3,632	,7087				
	60 ve üzeri	14	3,571	,3563				

Devam bağlılığı boyutunda ise 46-59 yaş grubu ile 20-35 yaş grubu öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür ($p<0,05$). 46-59 yaş grubu öğretmenlerin devam bağlılığı puan ortalamaları, 20-35 yaş grubu öğretmenlere göre oldukça yüksek çıkmıştır (\bar{x} : 3,6328).

Tablo 15: Yaş grupları ve normatif bağlılık boyutu One Way Anova testi sonuçları

	Yaş Grubu	N	\bar{x}	S	KT	Sd	F	p
Normatif Bağlılık	20-35	141	3,057	,8524	7,961	3	3,54	,015
	36-45	162	3,148	,9190				
	46-59	128	3,377	,8338				
	60 ve üzeri	14	3,416	,5380				

Normatif bağlılık boyutunda da yine 46-59 yaş grubu ile 20-35 yaş grubu öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür ($p<0,05$). 46-59 yaş grubu öğretmenlerin normatif bağlılık puanları (\bar{x} : 3,3776), 20-35 yaş grubu öğretmenlerin ortalamalarından (\bar{x} : 3,0579) anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır.

Liderlik stili puanları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdem yıllarına göre dağılımı. Öğretmenlerin algıladıkları liderlik stili puanları ile kıdem yılları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına yönelik yapmış olduğumuz ANOVA testi sonucunda anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır (Dönüşümcü Liderlik $p=,085$; Serbest Bırakıcı Liderlik $p=,186$; Sürdürümcü Liderlik $p=,106$). Örgütsel bağlılık ve kıdem yılları için yapılan Anova testi sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Örgütsel bağlılık puanları ve kıdem yılları One Way Anova testi sonuçları

	Kıdem Yılları	N	\bar{x}	S	KT	Sd	F	p
Duygusal Bağlılık	1-10	170	3,8402	,91473	15,339	3	7,021	,000*
	11-20	103	3,7168	,91639				
	21-30	142	4,1737	,76076				
	31 yıl ve üzeri	30	4,1000	,65595				
Devam Bağlılığı	1-10	170	3,3422	,74143	7,537	3	4,819	,003*
	11-20	103	3,3754	,71998				
	21-30	142	3,6326	,72920				
	31 yıl ve üzeri	30	3,5444	,56211				
Normatif Bağlılık	1-10	170	3,0980	,86547	7,904	3	3,523	,015*
	11-20	103	3,0728	,86277				
	21-30	142	3,3592	,90164				
	31 yıl ve üzeri	30	3,3722	,66188				

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları ile kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapmış olduğumuz Tukey HSD testi sonuçlarına göre duygusal bağlılık boyutunda, 21-30 yıl arası kıdemi olanların, 1-10 yıl ve 11-20 yıl arası kıdem yılı olanlara göre puan ortalamalarının farklılaştığı görülmüştür (\bar{x} : 4,1737). Devam bağlılığı

boyutunda da benzer şekilde 21-30 yıl arası kıdemi olanların (\bar{x} : 3,6326) 1-10 yıl ile 11-20 yıl arası kıdemi olanlara göre farklılaştığı anlaşılmıştır. Normatif bağlılık boyutunda ise sadece 21-30 yıl ile 1-10 yıl puanları arasında (\bar{x} : 3,3722 > \bar{x} :3,4268) anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. 31 yıl ve üzeri kıdemi olanların, örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarında, diğer kıdem yıllarına göre herhangi bir farklılaşma görülmemiştir.

Liderlik stili puanları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yapılan okul türüne göre dağılımı. Öğretmenlerin algıladıkları liderlik stilleri ile görev yaptıkları İmam Hatip Lisesi türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. Buna göre okul türü ile dönüşümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır (Dönüşümcü Liderlik $p=,744$; Serbest Bırakıcı Liderlik $p=,156$). Sürdürümcü liderlik stiline ait ANOVA testi sonuçları ise aşağıda verilmiştir.

Tablo 17: Sürdürümcü liderlik stili ve görev yapılan İHL türü One Way Anova testi sonuçları

	Okul Türü	N	\bar{x}	S	KT	Sd	F	p
Sürdürümcü Liderlik	Anadolu İHL	302	2,614	,5927				
	Proje Anadolu İHL	80	2,812	,6745	2,611	2	3,429	,033*
	Program Uygulayan İHL	63	2,705	,6550				

Tablo 17’de görüleceği üzere sürdürümcü liderlik stili puanlarının $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu farklılaşmanın hangi okullar arasında olduğunu görmek için yapmış olduğumuz Tukey HSD testi sonucunda; Proje İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin sürdürümcü liderlik puan ortalamalarının (\bar{x} : 2,8125), Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenlerine göre (\bar{x} : 2,6145) yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları ile görev yaptıkları okul türleri arasında herhangi bir farklılaşmanın olup olmadığını anlamak için ANOVA testi yapılmıştır. Buna göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutunda $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılaşmaya rastlanmamıştır (Duygusal Bağlılık $p=,675$; Devam Bağlılığı $p=,091$).

Tablo 18: Normatif bağlılık ve görev yapılan İHL türü One Way Anova testi

	Okul Türü	N	\bar{x}	S	KO	Sd	F	p
Normatif Bağlılık	Anadolu İHL	302	3,142	,8482	4,844	2	3,216	,041*
	Proje Anadolu İHL	80	3,416	,9776				
	Program Uygulayan İHL	63	3,156	,8114				

Tablo 18’de görüleceği üzere, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü ile normatif bağlılık puanları $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır. Tukey HSD testi sonucunda bu farklılaşmanın Proje Anadolu İmam Hatip Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Buna göre, Proje Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin normatif bağlılık puan ortalamaları, Anadolu İmam Hatip Lisesinde görev yapan öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır (\bar{x} : 3,4167).

Liderlik stili puanları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin branş türüne göre dağılımı. Öğretmenlerin algıladıkları liderlik stili puanları ile branşları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için yapmış olduğumuz ANOVA testi sonucunda, liderlik stilleri ile branşlar arasında herhangi bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür (Dönüşümcü Liderlik $p=,454$; Serbest Bırakıcı Liderlik $p=,562$; Sürdürümcü Liderlik $p=,144$).

Örgütsel bağlılık puanları ile branş türleri arasında yapılan ANOVA testi sonucunda, duygusal bağlılık alt boyutu puanlarının $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmüştür ($p=,012$). Devam bağlılığı ile normatif

bağlılık açısından ise branşlar arasında herhangi bir farklılaşma görülmemiştir (Devam Bağlılığı $p=,110$; Normatif Bağlılık $p=,086$).

Duygusal bağlılık puanlarının hangi branşlar arasında farklılaştığını görmek için yapılan Tukey HSD testi sonucunda, farklılaşmanın kimya ve yabancı dil öğretmenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık boyutunda en yüksek puan ortalaması 4,4744 puan ile Kimya branşında, en düşük puan ortalaması ise 3,5231 ortalama ile yabancı dil branşında bulunmuştur. İHL Meslek dersleri öğretmenlerinin duygusal bağlılık puan ortalamaları \bar{x} : 4,0067; Beden Eğitimi \bar{x} : 4,2949; Görsel Sanatlar \bar{x} : 4,2083; Matematik \bar{x} : 4,1542; Coğrafya \bar{x} : 4,1364; Felsefe Grubu \bar{x} : 4,033; Tarih \bar{x} : 4,0286; Fizik \bar{x} : 3,9848; Arapça \bar{x} : 3,8824; Türk Dili ve Edebiyatı \bar{x} : 3,6986; Psikolojik Danışmanlık \bar{x} : 3,6146; Biyoloji \bar{x} : 3,5877; Müzik \bar{x} : 3,5833; diğer branşların \bar{x} : 3,8636 olarak bulunmuştur.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre İmam Hatip Lisesi okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stili puanlarının, diğer liderlik stillerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür (\bar{x} : 3,7604). Daha önce yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin Akan ve Yalçın (2015), Avcı (2015), Beşiroğlu (2013), Eryeşil ve İraz (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda, okul müdürlerinin en fazla dönüşümcü liderlik stilini, en az ise serbest bırakıcı liderlik stilini tercih ettikleri görülmüştür. Elde edilen sonuçlar literatürle benzerlik göstermektedir.

İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde en yüksek puan ortalamasının duygusal bağlılık boyutuna ait olduğu görülmüştür (\bar{x} : 3,9). Buluç (2009) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları \bar{x} : 3,55 olarak bulunmuştur. Kul ve Güçlü (2010), Bektaş (2014), Akan ve Yalçın'ın (2015) yapmış oldukları araştırma sonuçlarında da öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde en yüksek puan ortalamasını, "içselleştirme" alt boyutunda aldıkları görülmüştür. Eryeşil ve İraz'ın (2017) çalışmasında da benzer şekilde çalışanların duygusal bağlılık puan ortalamasının, normatif ve devam bağlılığına göre yüksek olduğu görülmüştür (\bar{x} : 3,15). Bu sonuçlara göre İHL öğretmenlerinin çalıştıkları okula yönelik örgütsel bağlılık düzeylerinden duygusal bağlılık boyutunun yüksek olduğunu ifade edebiliriz.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri ile dönüşümcü liderlik stilleri arasında orta düzey ve pozitif yönlü; örgütsel bağlılık alt boyutlarının tamamı ile serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stilleri arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Akan ve Yalçın'ın (2015) yapmış olduğu araştırmada örgütsel bağlılığın içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutları ile dönüşümcü liderlik stili arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, uyum boyutu ile dönüşümcü liderlik stili arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Kul ve Güçlü (2010) yapmış oldukları araştırmada dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Aydın, Sarier ve Uysal tarafından (2013) yapılan bir meta analiz araştırmasında, dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buluç'un (2009) yapmış olduğu araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmış, örgütsel bağlılığın tüm boyutları ile liderlik stilleri arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda dönüşümcü liderlik stilinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin tamamını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Serbest bırakıcı liderlik stilinin, öğretmenlerin duygusal bağlılık boyutunda, sürdürümcü liderliğin ise normatif bağlılık üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir

etkisi olduğu belirlenmiştir. Demirağ ve Çelik (2019) tarafından yapılan araştırmada liderlik davranış özelliklerinin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır ($R^2= ,568$). Akan ve Yalçın'ın (2015) araştırmasında okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilini gösterme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin özdeşleştirme ve içselleştirme bağlılıklarının arttığı görülmüştür. Aydın, Sarier ve Uysal (2013) sürdürümcü liderliğin, örgütsel bağlılığın uyum ve özdeşleşme boyutlarını küçük ve orta düzeyde etkilediği, içselleştirme boyutunda ise geniş düzeyde (0,91) bir etkisinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Buna göre, okul müdürünün dönüşümcü liderlik davranışları arttıkça, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da artmaktadır denilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü ve serbest bırakıcı liderlik stili ortalamaları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Dönüşümcü liderlik stilinde erkek öğretmenlerin; sürdürümcü liderlik stilinde ise kadın öğretmenlerin puan ortalamaları yüksek bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarında ise erkek öğretmenlerin puan ortalamaları kadın öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır. Sevinçtekin'in (2020) akademisyenlerle yapmış olduğu bir araştırmada liderlik stili ve örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Avcı (2015) ise araştırmasında öğretmenlerin algıladıkları liderlik stilleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlamamıştır. Soba ve Akman (2018) tarafından yapılan araştırmada sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stili puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı, örgütsel bağlılık puanlarının ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özkul ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan araştırmada ise hem liderlik stili hem de örgütsel bağlılık ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı belirtilmiştir. Literatürde farklı sonuçlar bulunmakla birlikte, kadın öğretmenlerin sürdürümcü liderlik stilini algılamada erkek öğretmenlere göre daha hassas oldukları ifade edilebilir.

Öğretmenlerin yaş grupları ile liderlik stilleri puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Yaş grupları ile örgütsel bağlılık puanları arasında ise 46-59 yaş grubu öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Beşiroğlu'nun (2013) yapmış olduğu araştırmada 20-30 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin algıladıkları sürdürümcü liderlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Soba ve Akman'ın (2018) araştırmasında örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılaşma görülürken, liderlik stillerine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin algıladıkları liderlik stilleri puan ortalamaları ile mesleki kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Örgütsel bağlılık boyutlarının tamamında 21-30 yıl kıdemi olanların lehine anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Avcı (2015) da benzer şekilde liderlik stili puanları ile mesleki kıdem yılları arasında herhangi bir farklılaşmaya rastlamamıştır. Fakat okuldaki görev süreleri dikkate alındığında, 8-10 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerin dönüşümcü ve serbest bırakıcı liderlik stili puan ortalamaları diğerlerine göre yüksek bulunmuştur. Beşiroğlu (2013) araştırmasında 1-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algıladıkları sürdürümcü liderlik düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demir-Balcı (2019) yapmış olduğu çalışmada liderlik stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını ifade etmiştir.

Liderlik stillerine ait puan ortalamalarının okul türlerine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre, Proje İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları sürdürümcü liderlik stili puanları, Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenlerine göre daha yüksek çıkmıştır. İlgili literatüre göre bu sonucun ortaya çıkmasında, Proje İmam Hatip Lisesi müdürlerinin okul başarısını arttırmak için diğer okul müdürlerine göre; çalışanların performansları üzerine daha fazla odaklanması, otoriter gücü ve ödül-ceza yöntemini aktif bir şekilde kullanması

olarak ifade edilebilir. Beşiroğlu (2013) genel lise ve meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları sürdürücü liderlik stili puanlarının, Anadolu lisesinde görev yapanlara göre; Anadolu lisesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin meslek lisesinde çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Terzi ve Çelik (2016) tarafından yapılan çalışmada lise düzeyinde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları serbest bırakıcı liderlik puanlarını ilkökul öğretmenlerine göre yüksek bulunmuştur. Yiğitel'in (2014) çalışmasında ilkökulda görev yapan öğretmenlerin (\bar{x} : 3,85) ve yükseköğretimde görev yapan akademisyenlerin (\bar{x} : 3,82) duygusal bağlılık puanlarının; ortaokulda (\bar{x} : 3,39) ve lisede (\bar{x} : 3,41) görev yapan öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin algıladıkları liderlik stili puanları ile branşları arasında herhangi bir farklılaşma görülmemiş ancak örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda branşlar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. En yüksek puan ortalaması Kimya branşında görülürken (\bar{x} : 4,4744), İHL Meslek dersleri öğretmenlerinin puanları, ortalamanın biraz üzerinde bulunmuştur (\bar{x} : 4,0067). Çelik ve Eryılmaz (2006) tarafından yapılan çalışmada Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerinin algıladıkları dönüşücü liderliğin idealleştirilmiş etki boyutuna ilişkin puan ortalamalarında branşlar arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Kültür dersleri öğretmenlerinin puan ortalamaları, meslek dersleri öğretmenlerinin puan ortalamalarına göre yüksek çıkmıştır (\bar{x} : 3.43).

Öneriler

Araştırma sonuçları dikkate alındığında, İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri hakkında daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu görülmüştür. Kurumlar kendi standartlarını oluşturmak ve gelecek hedeflerini ortaya koyabilmek için, kendi iç dinamiklerini kontrol etme ve denetleme yoluna gitmektedir. İmam Hatip liseleri, ülke genelinde sayıları yüz binleri bulan öğrenci kitlesiyle ortaöğretim sistemi içinde önemli bir konumda bulunmaktadır. Bu okulların nasıl yönetildiği meselesi, yönetim literatürüne göre okulların geleceği ile doğrudan ilişkili bir durumdur. Ölçemezseniz yönetemezsiniz ilkesi gereğince, İmam Hatip Liselerinde liderlik meselesi, üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Bu konu okul gelişiminden, öğrenci başarısına, öğretmen performansından, okul iklimine varıncaya dek, birçok konu ile doğrudan ilişkili durumdur. Örgütsel bağlılık kavramı da yönetim ve işletme alanlarında oldukça yaygın olarak araştırılan ve üzerinde çalışmalar yapılan bir konudur. İmam Hatip Liseleri de tıpkı diğer okullar gibi ortak bir paydada buluşmuş insan topluluklarını içinde barındırmaktadır. Örgütsel bağlılık ise ortak paydada buluşan bu insanların kuruma olan aidiyetlerini ortaya koymaya çalışan bir kavramdır. Çalışanların kuruma olan aidiyet duygusu, kurum için ortaya koyabileceği özgün ve gayretli çalışmaların da önünü açmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramının İmam Hatip Liseleri özelinde araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırma kısıtlı sayıda öğretmen üzerinde yapılmıştır. Konuya ilgi duyan başka araştırmacıların sonuçları ile birlikte daha sistematik verilere ulaşılması mümkün olacaktır. Bu kapsamda araştırmaların artırılarak, İmam Hatip Liselerinde eğitim-öğretim standartlarının geliştirilmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre, öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının artırılmasında, okul müdürlerinin dönüşücü liderlik becerilerinin geliştirilmesinin faydalı olacağı

öngörülmektedir. Bu amaçla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından okul müdürleri için liderlik gelişim programlarının hazırlanması yerinde olacaktır.

Kaynakça

- Adair, John. (2002). *Inspring Leadership: Learning From Great Leaders*. London: Thorogood.
- Akan, D. & Yalçın, S. (2015). “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama* 6/11 123-150.
- Akan, D. Yıldırım, İ. & Yalçın, S. (2014). “Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeğinin Geliştirilmesi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13/51, 392-415.
- Akın, U. (2019). “Liderlik”. *Eğitim Yönetimi*. Ed. Necati Cemaloğlu - Murat Özdemir, 131-158. Ankara: Pegem Akademi, 2. Baskı.
- 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.
- Avcı, A. (2015). “Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri”. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* 24/2, 161-189.
- Aydın, A. H. (2011). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Aydın, A., Sarier, Y. & Uysal, Ş. (2013). “Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerin, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına ve İş Doyumuna Etkisi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi* 13/2, 795-811.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Bass, B. M. (1990). “From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision”. *Organizational Dynamics* 18/3, 19-31.
- Bass, B. M. & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership*. London: Free Press, Fourth Edition.
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bektaş, F. Çoğaltay, N. & Sökmen, Y. (2014). “Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü”. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3, 122-130.
- Beşiroğlu, A. (2013). *Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Liderlik Stillerin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Brown, A. D. (1994). “Transformational Leadership in Tackling Technical Change”. *Journal of General Management* 19/4, 1-12.
- Brundrett, M. (2001). “The Development of School Leadership Preparation Programmes in England and the USA: a Comparative Analysis”. *Educational Management & Administration* 29/2, 229-245.
- Buluç, B. (2009). “Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 15/57, 5-34.
- Burns, J. M.G. (2003). *Transforming Leadership*. New York: Grove Press.
- Burns, J. M.G. (2012) *Leadership*. New York: Open Road Integrated Media.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, S. & Eryılmaz, F. (2006). “Öğretmen Algılarına Göre Endüstri Meslek Lisesi Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Düzeyleri (Ankara İli Örneği)”. *Politeknik Dergisi* 9/4, 211-224.
- Çelik, V. (2002). “Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına Yön Veren Temel Eğilimler”. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 3-12.
- Çelik, V. (2013). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Akademi, 7. Baskı.
- Çevik-Tekin, İ. & Akgemci, T. (2019). “Örgütsel Bağlılığın Yenilikçi İş Davranışına Etkisi”. *Business & Management Studies: an International Journal* 7/4, 1709-1739.
- Çingı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Basımevi.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. & Han, B. (2018). “Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 17/68, 1788-1800.
- Demirağ, B. & Çelik, M. (2019). “Lider Davranış Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 11/27, 1-21.
- Doğan, Soner. “Çağdaş Liderlik Yaklaşımları”. *Eğitim Yönetiminde Liderlik*. Ed. Nezahat Güçlü, 91-132. Ankara: Pegem Akademi, 4. Baskı, 2020.

- DÖGM (Din Öğretimi Genel Müdürlüğü). *Anadolu İmam Hatip Liseleri ve İmam Hatip Ortaokulları Tanıtım Kitapçığı*. <http://dogm.meb.gov.tr/pdf/ImamHatipTanitimKitapcigi.pdf> (Erişim 26.07.2022).
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Ankara: Beta Yayınları.
- Eryeşil, K. & Iraz, R. (2017). "Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi* 20/2, 129-139.
- FEMA (Federal Emergency Management Agency), (2005). *Leadership and Influence: Independent Study*. Washington, Unite 1. <https://training.fema.gov/emweb/downloads/is240.pdf> (Erişim 19.09.2022).
- George, D. & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step A Simple Guide and Reference*, New York: Routledge, Sixteenth Edition.
- Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi". *Ege Academic Review* 2/1, 37-56.
- Gümüş, E. (2020). "Eğitim Yönetimi Programlarında Liderlik", *Eğitim Yönetiminde Liderlik*, Ed. Nezahat Güçlü, 355-378. Ankara: Pegem Akademi, 4. Baskı.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration Theory, Research and Practice*. New York: MC Graw Hill, ninth edition.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karip, E. (1998). "Dönüşümcü Liderlik", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 16/16, 443-465.
- Kılınç, A. Ç. (2020). "Çağdaş Liderlik Yaklaşımları, Öğretim Liderliği-Öğretmen Liderliği-Dağıtımçı Liderlik", *Eğitim Yönetiminde Liderlik*, Ed. Nezahat Güçlü, 65-90. Ankara: Pegem Akademi, 4. Baskı.
- Kul, M. & Güçlü, M. (2010). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 7/2, 1021-1038.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review* 1/1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology* 78/4, 538-551.
- Özdamar, K. (2013). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Nisan Kitapevi.
- Özdemir, M. (2018). *Eğitim Yönetimi Alanının Temelleri ve Çağdaş Yönelimler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özgener, Ş. & Kılıç, G. (2009). "Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisi". *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. 367-375. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Özkul, R., Doğan, Ü., Abdurrezzak, S. & Yıldızbaşı, Y. V. (2022). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 21/82, 584-602. DOI: 10.17755/esosder.1018538
- Serinkan, C. (2002). "Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları ve Tepe Yöneticileri İçin Önemi". *Maltepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Analiz Dergisi* 1/2, 73-79.
- Sevinçtekin, H. (2020). *Bir Yükseköğretim Kurumunda Algılanan Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Soba, M. & Akman, E. (2018). "Liderlik Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İzmir Karabağlar İlçesinde Bulunan Devlet Okulları Üzerinden İncelenmesi". *İşletme Araştırmaları Dergisi* 10/4, 1123-1147. DOI:10.20491/isarder.2018.566
- Şimşek, M. Ş. & Çelik, A. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Eğitim Akademi.
- Şişman, M. & Turan, S. (2002). "Dünyada Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesine İlişkin Başlıca Yönelimler ve Türkiye İçin Çıkarılabilecek Bazı Sonuçlar". *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. 1/239-253. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson, Fifth Edition.
- Taşdemir-Afşar, S. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Terzi, A. R. & Çelik, H. (2016). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi". *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* 5/2, 87-98.
- Ülgen, H. & Mirze, K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literatür Yayıncılık Dağıtım.
- Williams-Boyd, P. (2002). *Educational Leadership : a Reference Handbook*. California: ABC-CLIO Inc.

Yiğitel, S. (2014). *Öğretmen ve Akademisyenlerin Algıladıkları Liderlik Tarzları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. İstanbul: Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Harlow: Pearson Education, Global Edition.