



Okul Müdürünün Kulland, , Motivasyonel Dil ile Ö retmenin Müdüre Duydu u Ba l,l,k Aras,ndaki li ki

The Relationship between Motivational Language Used by the Principal and the Teacher's Commitment to the Principal

Selçuk DEMİR*

• Geli Tarihi: 22-10-2018 • Kabul Tarihi: 07-02-2019 • Yayın Tarihi: 22-05-2019

Öz

Bu çal, mada okul müdürünün kulland, , motivasyonel dil ile ö retmenin müdüre duydu u ba l,l,k aras,ndaki ili kinin tespit edilmesi amaçlanm, t.r. Ara tırmada ili kisel tarama modeli kullan,lm, t.r. Ara tırman,n örneklemini, Hatay ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanl, na ba l, kamu ortaokullar,nda 2018-2019 eğitim-ö retim y,l,nda görev yapmakta olan ö retmenler aras,ndan yans,z olarak seçilmi 46 okulda çal, an 594 ö retmen olu turmaktadır. Verilerin toplanmas,nda öMotivasyonel Dil Ölçe i ö ve öOkul Müdürüne Duyulan Ba l,l,k Ölçe i ö kullan,lm, t.r. Regresyon analizi sonuçlar,na göre; okul müdürünün kulland, , motivasyonel dil ve motivasyonel dilin yönlendirici dil, empatik dil ve anlam olu turucu dil alt boyutlar, ö retmenin okul müdürüne duydu u ba l,l, , anlaml, olarak yordamaktadır. Okul müdürleri, ö retmenlerin ba l,l,k duygusunu arttırmak için motivasyonel dilin üç boyutundan da yararlanmal,d,rlar.

Anahtar sözcükler: motivasyonel dil, müdüre duyulan ba l,l,k, okul müdürü, ö retmen.

At,f:

Demir, S. (2019). Okul müdürünün kulland, , motivasyonel dil ile ö retmenin müdüre duydu u ba l,l,k aras,ndaki ili ki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 46, 365-379. doi: 10.9779/pauefd.473600

* Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, ORCID: 0000-0003-2904-6443, selcuk_demirs@hotmail.com

Abstract

In this study, it was aimed to ascertain the relationship between principal's motivational language and teacher's commitment to the principal. Relational screening model was used in this research. The research sample consists of 594 teachers in 46 schools that were selected randomly from the middle schools affiliated to the Ministry of National Education in Hatay city in 2018-2019 academic year. "Motivational Language Scale" and "Commitment to Principal Scale" were used to collect the quantitative data. According to the regression analysis findings, motivational language used by principal and its direction-giving, empathetic and meaning-making language sub-dimensions significantly predict teacher's commitment to the principal. Principals should take advantage of the three dimensions of motivational language so as to enhance the feeling of teachers' commitment.

Keywords: motivational language, commitment to principal, principal, teacher.

Cited:

Demir, S. (2019). The relationship between motivational language used by the principal and the teacher's commitment to the principal. *Pamukkale Üniversitesi Eitim Fakültesi Dergisi*, 46, 365-379. doi: 10.9779/pauefd.473600

Giriş

Örgütleri ile psikolojik bağ, bulunan çalışanlar; örgütleriyle özdeşleşir, örgütün amaçları, gerçekleştirmesi yönünde çaba sarfeder ve yaptıkları işten coşku duyarlar. Bu tür çalışanların iş gücü devir oranı, ya da yeni iş arama eğilimi azalır (Başaran, 1982; Bayram, 2005; Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012; Şenturan, 2014). Üretim faaliyetlerini aksatmayan çalışanlar, elde ettikleri deneyimleriyle örgütün etkililiğini arttırdıkları ve yeni çalışanlara da bu deneyimlerini aktarırlar. Başlıkları hisseden çalışanlara sahip örgütlerin rekabet avantajları artar. Saygı ve Saygı (2016), liderin amaçları takipçilerini olabildiğince etkilemek ve kendine bağlamak olduğunu belirtir. Güney (2012), liderlerden, yetimlik çalışanları kaybetmemeleri için başlıkları, güçlendirici uygulamalarda bulunmaları beklenildiğini ifade eder. Bu konuda, liderlerin bazı yeterliklere sahip olmaları önem taşımaktadır. Murray (2015), liderin her bir çalışanın potansiyelini açığa çıkarmak ve örgütsel performansta hissedilir olumlu değişiklik yaratmak için sadece çalışanların zihinlerini değil, yüreklerini de kazanması gerektiğini vurgulamaktadır. Mayfield ve Mayfield (2002); çalışan başlıkları kazanımları, liderin başlıkları bir ölçüsü olduğunu ileri sürmektedir. Murray (2015) araştırmasında, liderlerin çalışanları, yanına çekmesinin gücünü arttırdığını belirtmektedir.

Goleman, Boyatzis ve McKnee (2012), başlıkları, arttırdıkları, başlıkları, liderlerin dikkat çekici özelliğinin, insanlarla ilişki kurma sanatında mükemmelleşmeleri olduğunu belirtir. Alanyazında mükemmel liderlik kavramı, iki ileri, iki geride kullanılabilecek dil bakımından yeniden ele alınmaktadır. Kimi lidere göre astlar, zılda kurulan iletişim, lider olarak ne kadar başlıkları olacağı, belirleyicilerinden en önemlisi olarak kabul görmektedir. Çünkü en iyi plana, en iyi kaynaklara ve en yetenekli çalışanlara sahip olursa bile iyi iletişim becerilerine sahip olunmadıkça başlıkları kaçınılmaz olabilmektedir. İyi iletişim becerilerine sahip liderin ise empati yeteneği yüksek, esinleyici ve yönlendirici olması beklenmektedir (Murray, 2016). Bu tür liderler; çalışanların örgütün kültür ve değerleri ile özdeşleşmelerini sağlar, belirsizliklerini azaltarak, değerlerine uyumlu bir misyonu dile getirir ve sorunlarıyla ilgilenir (Mayfield, Mayfield ve Kopf, 1995). Ayrıca çalışanlar arasında ahenk ve sinerji yaratır, esinler, çalışanlarla ilişkilerinde ve iletişiminde doğallık, dolayısıyla açık ve dürüstlüğü ön planda tutarlar (Demir, 2018c). Misyonuna başlıkları hisseden bu liderler, duygularını, izleyenlerine bulaştırırlar. İzleyenlerinde başlıkları, sadakat, coşku ve heyecan gibi olumlu tutumlar geliştirirler (Murray, 2015). Mesajları, açık ve net bir şekilde aktarırlar, ölçüde vizyonları, benimsetirler (Saygı ve Saygı, 2016).

Çalışanlarda başlıkları gibi örgütler açısından istenen anahtar tutumları kazandıran liderin iletişimi önem kazanmaktadır. Lider iletişimi araştırmacıları, astları başlıkları, konusunda, lider dilinin önemine vurgu yapmaktadır (Murray, 2015, 2016; Mayfield ve Mayfield, 2002). Önceki liderlik ve iletişim çalışmaları, da sözel iletişim taktiklerinin, çalışan sadakati ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu konuda liderlerin ihtiyaçları, en uygun iletişim taktiklerinin seçimine yardımcı olunmasıdır.

Motivasyonel dil teorisi olumlu çalışanları elde edilmesinde başlıkları yöneticilerin iletişimlerine odaklanma yoluyla liderlerin kullanabileceği anlamlı bir model önerir (Sullivan, 1988). Bu teori diğer iletişim modellerinin odaklandığı dil, kelimeler, kelimelerin kullanımı ve etkileri yönelimlerinin tamamını, birarada sunan bir yaklaşım ortaya koyar (Banks, 2014). Bu model birkaç varsayımından oluşmaktadır. Birinci olarak motivasyonel dil; yönlendirici dil,

empatik dil ve anlamolu turucu dil edimi olmak üzere üç dil ediminin özelliklerini yansıtır. Diğer bir deyişle belirtilen bu üç dil ediminin birleşiminden meydana gelir (Demir, 2018c; Mayfield vd., 1995, 1998; Sullivan, 1988). Bu üç boyut örgütsel yapılar da bu şekilde kendini göstermektedir:

(1) Yönlendirici dil: Liderin yapacağı işlerle ilgili belirsizliği azaltma yoluyla çalışmaları, görev ve sorumluluklar, roller, ödüller ve örgütün amaçları, konularında bilgilendirdiğinde kullanılmaktadır (Sullivan, 1988).

(2) Empatik dil: Çalışmaları takdir edilmesi, iş ve kişisel sorunlarına duyarlı olunması, harekete geçirilmesi, onları anlamaya çalışılması, insan ilişkilerine önem verilmesi ve duygusal yatırımları yapması, durumlarında olmaktadır (Demir, 2018a, 2018b, 2018c; Mayfield vd., 1995, 1998).

(3) Anlamolu turucu dil: Örgütün kendisine ait kültür, değer, norm ve işleyişinin astları tarafından anlaşılması, sağlanması, durumlarında kullanılmaları, olmaktadır. Bu aktarımlarında ya anlam, olaylardan örnekler de verilir. Bu dilin kullanılmada somut, mecazi anlatım, metafor ve öykülerden yararlanılmaktadır (Demir, 2018c; Conger, 1991).

Motivasyonel dil teorisinin sunduğu modelin ikinci varsayımı, liderlerin davranışları, söylemleri ile tutarlı olmalarıdır (Mayfield ve Mayfield, 2009). Dolayısıyla çalışmaları, liderlerinin fikirlerini, algıları ve tepkilerini açık ve net olarak anlamaları, mümkün olmaktadır (Demir, 2018a, 2018b, 2018c). Üçüncüsü ise liderin bu üç dil ediminden yararlanması, onları başarıya ulaştırma amaçlarına götüreceğini ileri sürmesidir (Gutierrez-Wirching vd., 2015; Mayfield vd., 1995; Sullivan, 1988).

Porter ve arkadaşları tarafından (1974, 1979) ifade edildiğinden beri, üzerinde en çok araştırma yapılan anahtar kavramlardan bir diğeri de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok yazarın farklı tanımlamaları rastlamak mümkündür. Awamlehø göre (1996: 65) örgütsel bağlılık, "Örgütlerin örgüte karşı bağlılığı ve kendilerini adanmış dereceleri"dir. Wienerø göre (1982: 421) örgütsel bağlılık, "Örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak tarzda davranmak için içselleştirilmiş normatif beklentiler, toplumdur. Kreitner ve Kinichi (2009: 166) ise örgütsel bağlılık, "Örgütün örgütleriyle özdeşleşmenin ve örgütünün hedeflerine bağlılığı, derecesini yansıtan bir kavramdır" şeklinde tanımlar. Örgütsel bağlılık tanımlamalarında örgütsel bağlılık, güçlü olan çalışanlar, bağımlı duymayan çalışanlara göre işe daha çok yönelebilir, daha yüksek performans göstereceği beklentisinin en önemli unsur olduğu görülmektedir (Ersoy ve Bayraktarolu, 2012). Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımı, özetle: (1) Birey, örgütünü ilgili ve destekleyici olarak algıladığından örgütleriyle güçlü bir psikolojik bağ kurar ve örgütünden ayrılmak istemez. Birey örgütüne duygusal bağlılık geliştirir. (2) Örgütünden ayrılmak, maliyetini daha fazla bulur ve ayrılmak istemez. Dolayısıyla örgüt üyesi olarak sürdürme yönünde devam bağlılığı, güçlendirir. (3) Örgütte kalmanın moral yönünden doğrudur, onu ikna eder ve kendini örgütüne borçlu hisseder. Dolayısıyla örgütüne zorunlu bir devam etme vardır. Bu bireyler örgütlerine normatif bağlılık geliştirirler.

Çoklu bağlılıklar perspektifi, bir kişiyi tarafından duyulan bağlılık nedeninin, başka bir kişiyi tarafından duyulan bağlılık nedeninden farklılaşmasını, öne sürer. Bu yaklaşımın göre ki işler örgüt içindeki üst yöneticilere, çalışan arkadaşlarına, ilgili oldukları gruplara, mütevellilere,

meslek odaları ve sendikalara farklı derecelerde bağlı olarak geliştirebilirler. Örgütsel bağlılık, örgütün olumlu yönleri ve değerlerinin çokluğuyla, örgüt üyelerinin toplamından oluşmaktadır (Balay, 2014). Örgüt içerisinde bireylerin yönetime bağlılığına, önemlidir. Murray (2015) bağlılık, liderlerin, astların, başarılarında ve katkılarında takdir eden, onlara güven veren, onların kişisel sorunlarıyla ilgilenen ve değerli hissetmelerini sağlayan kişiler olduğunu belirtir. Ayrıca bu liderlerin, örgüt bireyelerine yaptıkları işle ilgili örgütün amaç ve vizyonu arasında bir bağlantı kurmalarına, sağlayacak güçlü bir kültür oluşturduğunu açıklamaktadır.

Liderin stratejik iletişimiminin, örgütlerde verimlilik ve üretim için anahtar kavram olarak belirtilen bağlılık üzerine olumlu etkileri bulunmaktadır. Nitekim Mayfield ve Mayfield (2002), liderin motive edici dili ile çalışmaları arasında ilişkiyi tespit etmiştir. Bu çalışmada farklı olarak motive edici dil ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu yöneticiye bağlılık incelenmektedir. Dolayısıyla bu iki kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesinin, yeni bir model sunması açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada, her bir özgül ü, motivasyonel dilin unsurları ile yöneticiye duyulan bağlılık arasındaki ilişkilerin açıklanmasıdır. Böylece okulların lideri konumundaki müdürlerin, stratejik sözel iletişimlerinde motivasyonel dilden daha fazla yararlanmaları amaçlanmaktadır. Bu kapsamda araştırmamızın amacı, okul müdürünün kullandığı motivasyonel dil ve alt boyutları (yönlendirici dil, empatik dil ve anlam oluşturan dil) ile öğretmenin müdüre duyduğu duyuşun arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu temel amaç ve alt amaçlar bağlamında aşağıdaki hipotezler test edilmeye çalışılmıştır:

H1: Okul müdürünün motivasyonel dili öğretmenin müdüre duyduğu duyuşun, pozitif ve anlamlı olarak yordamaktadır.

H2: Okul müdürünün yönlendirici dili öğretmenin müdüre duyduğu duyuşun, pozitif ve anlamlı olarak yordamaktadır.

H3: Okul müdürünün empatik dili öğretmenin müdüre duyduğu duyuşun, pozitif ve anlamlı olarak yordamaktadır.

H4: Okul müdürünün anlam oluşturan dili öğretmenin müdüre duyduğu duyuşun, pozitif ve anlamlı olarak yordamaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada birden fazla deiyken arasındaki ilişkilerin ölçekler aracılığıyla incelendiği ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2012; Karasar, 2012). Motivasyonel dil ve alt boyutları, müdüre duyulan bağlılık ile ilişkiyi açıklayan çalışmamız, sonrasında müdüre duyulan bağlılık, motivasyonel dil ve alt boyutları, tarafından yordama gücü ölçekler aracılığıyla tespit edilmiştir. Müdüre duyulan bağlılık, alt boyutları yordama güçlerinin göreceli önem sırası, belirlenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırma çalışmamızın evreni 2018-2019 öğretim yılında Hatay ilindeki kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerdir. Bu çalışmada küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma çalışmamızın evreni olan Hatay ilindeki her okul bir küme kabul edilip 46 ortaokul

tesadüfî olarak seçilmiştir. Katılımcılara, içerisinde Kişisel Bilgi Formu, Motivasyonel Dil Ölçeği ve Müdürü Duyulan Bağıl Ölçeği olmak üzere üç kısımdan oluşan 700 adet form dağıtılmıştır. Bu formlardan 630 tanesi geri dönmüş ve 594 tanesinin geçerli olduğu görülmüştür. Örneklem sayısı, belirlemede, ana kütle sayısı, belli olan büyüklükler için hazırlanan formüle göre alınan öğretmenlerin %95 güven düzeyi için yeterli olduğu görülmüştür (Özdamar, 2003; Field, 2009).

Örnekleme alınan öğretmenlerin (n=282) %47.5'i erkek (n=172) iken, %52.5'i kadınlardan (n=312) oluşmaktadır. Öğretmenlerin %71.9'u evli (n=427), %28.1'i bekâr öğretmenlerden (n=167) oluşmaktadır. Katılımcıların en fazla buldukları yaş aralığı, %26.4 ile 25-30 yaş aralığındaki öğretmenler (n=157), en az buldukları yaş aralığı ise %12 ile 21-25 yaş öğretmenler (n=71) olmaktadır. Ayrıca katılımcıların (n=178) en fazla buldukları kıdem aralığı, %30 ile 1-5 yıl arasındakiler, en az buldukları kıdem aralığı ise %10.4 ile 21 yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada Kullanılan Ölçme Araçları,

Araştırmada öğretmenlerinin ölçümünde motivasyonel dil ve müdürü duyulan bağıl ölçekleri kullanılmıştır. Ölçekler beşli likert tipindedir. Ölçeklerin puanları; 0= Hiç katılmıyorum, 1= Katılmıyorum, 2= Kısmen katılmıyorum, 3= Katılmıyorum ve 4= Tamamen katılmıyorum şeklinde değerlendirilmektedir. Katılımcılara kendi algılarıyla en iyi uyuma sahip oldukları yönleri, tercih ettiklerinin beklendiği belirtilmiştir.

Motivasyonel Dil Ölçeği

Bu araştırmada, öğretmen algısına göre okul müdürlerinin kullandıkları motivasyonel dilin ölçümü için Mayfield, Mayfield ve Kopf (1995) tarafından geliştirilmiş ve Özen (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış Motivasyonel Dil Ölçeği (MDÖ) (Motivational Language Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formu 24 maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada, motivasyonel Dil Ölçeğinin Bartlett Küresellik Testinin sonucunun anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının .95 olduğu bulunmuştur. Ölçekte maddelerin faktör yüklerinin .61 ile .85 arasında değerlendirildiği tespit edilmiştir. Yönlendirici dil boyutunun açıkladığı varyans yüzdesi 32.27, empatik dil (cesaret verici dil) boyutunun açıkladığı varyans yüzdesi 12.84, anlamolu turucu dil (aitlik yaratıcı dil) boyutu tarafından açıklanan varyans yüzdesinin 29.31 ve bu üç boyutun açıkladığı toplam varyans yüzdesinin 74.43 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı, yönlendirici dil boyutunda .94, empatik dil boyutunda .82, anlamolu turucu dil boyutunda .94 ve ölçeğin tamamında .96 olduğu görülmüştür.

Müdürü Duyulan Bağıl Ölçeği

Bu araştırmada Karakuş, Toprak ve Gürpınar (2014) tarafından geliştirilen Müdürü Duyulan Bağıl Ölçeği kullanılmıştır. Müdürü duyulan bağıl 6 madde ile ölçülmüştür. İndiki araştırmada kapsamda Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının .87 olduğu tespit edilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yüklerinin .67 ile .88 arasında değerlendirildiği belirlenmiştir. Bu tek faktörün ölçme aracındaki toplam varyansın %66.76'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı .896 olarak hesaplanmıştır.

Veri analizi

Veriler toplandıktan sonra uç değerler temizlendi, çarpıklık ve basıklık katsayıları kontrol edilmiştir. Değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin bulunduğu görülmüştür. Veriler, normallik varsayımı açısından incelenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Daha sonra verilerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları ve Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Bunun ardından değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Ardından basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Değişkenlerle İlgili Betimsel Analizler ve Korelasyon Matrisi

Öğretmenlerin, araştırma kapsamında uygulanan ölçme araçlarındaki maddelere katılmadıkları düzeylerini gösteren aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri ile değişkenler arasında ilişkilerin düzeyi ve yönünün belirtildiği korelasyon değerleri birlikte Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Motivasyonel dil ile müdüre duyulan bağıllık ortalama, standart sapma, standart hata sonuçları, ve korelasyon değerleri

Değişkenler	\bar{X}	SS	Std. Hata	1	2	3	4	5
1. Mot. Dil	3.77	.81	.03	1				
2. Yön. Dil	3.96	.82	.03	.90**	1			
3. Emp. Dil	3.75	.93	.03	.87**	.72**	1		
4. Anl. Dil	3.56	.98	.04	.86**	.68**	.74**	1	
5. M.Bağıllık	3.81	.86	.03	.68**	.65**	.61**	.58**	1

*p<.05, **p<.01

Notlar: Mot. Dil: Motivasyonel dil genel, Yön. Dil: Yönlendirici Dil, Emp. Dil: Empatik Dil, Anl. Dil: Anlam Oluşturucu Dil, M. Bağıllık: Müdüre Duyulan Bağıllık

Tablo 1 incelendiğinde, okul müdürünün kullandığı, motivasyonel dil, motivasyonel dilin unsurları, ve müdüre duyulan bağıllık, önem katılıyorum (4) düzeyinde olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle motivasyonel dil, motivasyonel dilin unsurları, ve müdüre duyulan bağıllık, yüksek düzeydedir. Kurumda öğretmenler tarafından en yüksek düzeyde algılanan motivasyonel dil alt boyutunun yönlendirici dil ($\bar{X}=3.96$) ve en düşük düzeyde algılanan, ise anlam oluşturucu dil ($\bar{X}=3.56$) olduğu belirlenmiştir. Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından göre sözel iletişimlerinde çoklukla yönlendirici dil kullandıkları, anlam oluşturucu dili ise daha az kullandıkları, tespit edilmiştir. Korelasyon matrisindeki ilişkiler incelendiğinde, motivasyonel dil algısıyla müdüre duyulan bağıllık algısının pozitif anlamlı ve orta düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($r=.68$, $p<.01$). Ayrıca motivasyonel dilin yönlendirici dil alt boyutuna ($r=.65$, $p<.01$), empatik dil alt boyutuna ($r=.61$, $p<.01$) ve anlam oluşturucu dil alt boyutuna ($r=.58$, $p<.01$) ilişkin algılar ile müdüre duyulan bağıllık algısı arasında ilişkilerin de pozitif anlamlı ve orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Okul Müdürü Motivasyonel Dilinin Öğretmenin Müdüre Duyduğu Üzerine, Yordaması,

Okul müdürünün kullandığı, motivasyonel dilin öğretmenin müdüre duyduğu üzerine, yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları, Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Okul müdürünün kullandığı, motivasyonel dilin öğretmenin müdüre duyduğu üzerine, yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları,

Model	Yordayıcı Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p
1. Adım (enter)	(sabit)	3.64	.39		9.34	.00
	cinsiyet (dummy)	.09	.07	.05	1.24	.21
	yaş	.00	.01	.06	.41	.67
	kadın	-.01	.01	-.05	-.59	.55
2. Adım	(sabit)	.88	.31		2.85	.00
	cinsiyet (dummy)	.03	.05	.01	.61	.53
	yaş	.00	.01	.06	.59	.85
	kadın	-.00	.01	-.05	-.44	.65
	motivasyonel dil	.72	.03	.68	22.75	.00

Bağımlı değişken müdüre duyulan güven

R^2 değeri = .466 * $p < .05$, ** $p < .01$

Yapılan regresyon analizinde, demografik değişkenler 1. adımda kontrol edilerek 2. adımda okul müdürünün kullandığı, motivasyonel dilin, öğretmenin müdüre duyduğu üzerine, anlamlı bir şekilde yordaması, tespit edilmiştir ($\beta = .68^{**}$, $p < 0.01$). 10 birimlik motivasyonel dil artış, 6.8 birimlik müdüre duyulan güven artışına katkı sunmaktadır. Okul müdürünün motivasyonel dili öğretmenin müdüre duyduğu üzerine, %46 oranında varyansın açıklanmaktadır ($R^2 = .46$; $p < 0.01$). Müdürün motivasyonel dil kullanımı, olumlu algılar arttıkça, öğretmenin müdüre duyduğu üzerine, düzeyi artmaktadır.

Motivasyonel Dilin Alt Boyutları (yönlendirici dil, empatik dil ve anlam oluşturan dil) Öğretmenin Müdüre Duyduğu Üzerine, Yordaması,

Okul müdürünün kullandığı, motivasyonel dilin alt boyutları, öğretmenin müdüre duyduğu üzerine, yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları, Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Motivasyonel dilin yönlendirici dil, empatik dil ve anlamolu turucu dil alt boyutları, öğrenciye duyulan bağlılık, yordama, na ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları,

Model	Yordayıcı değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p
1. Adım (enter)	(sabit)	3.64	.39		9.34	.00
	cinsiyet (dummy)	.09	.07	.05	1.24	.21
	yaş	.00	.01	.06	.41	.67
	kadın	-.01	.01	-.09	-.59	.55
2. Adım (stepwise)	(sabit)	.78	.30		2.54	.01
	cinsiyet (dummy)	.03	.05	.01	.58	.55
	yaş	.00	.01	.05	.44	.65
	kadın	-.00	.01	-.03	-.26	.78
	yönlendirici dil	.41	.04	.39	8.70	.00
	empatik dil	.19	.04	.21	4.20	.00
anlamolu turucu dil	.13	.04	.15	3.32	.00	

Bağımlı değişken öğrenciye duyulan bağlılık, R^2 değeri = .47 * $p < .05$, ** $p < .01$

Yapılan çoklu regresyon analizinde, demografik değişkenler 1. adımda kontrol edilerek 2. adımda (stepwise ile) motivasyonel dilin yönlendirici dil, empatik dil ve anlamolu turucu dil boyutları, modele eklendikten sonra, öğrenciye duyulan bağlılık, motivasyonel dilin yönlendirici dil ($\beta = .39^{**}$, $p < 0.01$), empatik dil ($\beta = .21^{**}$, $p < 0.01$) ve anlamolu turucu dil ($\beta = .15^{**}$, $p < 0.01$) boyutları anlamlı bir şekilde yordadı, tespit edilmiştir. Müdüre duyulan bağlılık, yordayıcılar, olarak belirlenen bu alt boyutları görece önem sırası şöyledir: 1. Yönlendirici dil ($\beta = .39$), 2. Empatik dil ($\beta = .21$), 3. Anlamolu turucu dil ($\beta = .15$). Her 10 birimlik yönlendirici dil artışı, 3.9 birimlik, her 10 birimlik empatik dil artışı, 2.1 birimlik ve her 10 birimlik anlamolu turucu dil artışı, ise 1.5 birimlik öğrenciye duyulan bağlılık artışına katkı sunmaktadır. Okul müdürünün kullandığı motivasyonel dilin yönlendirici dil, empatik dil ve anlamolu turucu dil alt boyutları birlikte öğretmenin müdüre duyduğu duyulan bağlılıktaki toplam varyansın %47'sini açıklamaktadır ($R^2 = .47$; $p < 0.01$). Okul müdürünün, motivasyonel dilin alt boyutları olan yönlendirici dil, empatik dil ve anlamolu turucu dil kullanımları arttıkça, öğretmenin müdüre duyduğu duyulan bağlılık da artmaktadır. Müdüre duyulan bağlılık üzerinde yönlendirici dil en yüksek yordama gücüne, anlamolu turucu dil ise en düşük yordama gücüne sahiptir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, okul müdürünün kullandığı motivasyonel dil ve motivasyonel dilin yönlendirici dil, empatik dil ve anlamolu turucu dil alt boyutları, öğretmenin müdüre duyduğu duyulan bağlılık, dolayısıyla araştırmada test edilen hipotezlerin tamamı (H1, H2, H3 ve H4) doğrulanmıştır. Motivasyonel dilin bileşenleri içerisinde müdüre duyulan bağlılık, yordayıcılar, görece önem sırası, yönlendirici dil, empatik dil ve anlam

olu turucu dil eklinde oldu u tespit edilmiştir. Okul müdürünün i ve i lemlerinde, motivasyonel dilin di er unsurlar,na göre yönlendirici dili daha yo un kulland, , görülmektedir.

Bu çal, mada, okul müdürünün kulland, , motivasyonel dilin ö retmenin müdüre duydu u ba l, l, , artt, rd, , belirlenmiştir. Murray (2015) liderlerin ileti imleriyle izleyenlerine gerekeni yapaca , duygusunu vermeleri gerekti ini belirtir. Liderlerin izleyen ba l, l, , n, ve güvenini olu turmas, n, n yolunun buradan geçece ini vurgulamaktadır. Locke, Latham ve Erez (1988) örgütsel amaç ve misyonun çal, anlara aç, k ve onlar, ba layacak ekilde aktar, lmas, n, n, liderin en önemli yönetsel uygulamas, oldu unu belirtmektedir. Murray (2015), ba ar, l, ileti imin liderin izleyenleriyle aras, nda duygusal ba olu turaca , n, ke fetmiştir. Liderin ba ar, l, ileti iminin, izleyenleriyle ili kilerini güçlendirdi i görülmektedir.

Mayfield ve Mayfield (2002) çal, an örgütsel ba l, l, , ile liderin motive edici dili aras, nda pozitif ve anlaml, ili ki tespit etmiştir. Biggart ve Hamilton (1984), örgütsel ba l, l, k hissedenden çal, anlar, n rollerine daha çok ba land, klar, n, ; örgütsel role ba l, l, , n ise, çal, anlar, n yönetime ba l, l, k e ilimi göstermesi ile pozitif ili kili oldu unu aç, a ç, karm, lard, r. Balay (2014), çal, anlar, n örgütsel ba l, l, klar, n, n güçlendirilmesi ile örgütsel ba l, l, , n bir oda , olan üst yöneticiye ba l, l, , n art, , sa lanabilece ini belirtmektedir. Dolay, s, yla örgütsel ba l, l, kla ili kili olan motivasyonel dilin, yöneticiye ba l, l, kla da ili kili oldu u görülmektedir.

Empatik dil, izleyenlerin sorunlar, yla ilgilenildi i, stres ve kayg, lar, n, n azalt, ld, ,, takdir edildi i ve onlara güven verildi i gibi de er içeren durumlarda kullan, lm, olmaktadır (Demir, 2018c; Mayfield vd., 1995; Sullivan, 1988). Sullivan (1988); motivasyonel dil teorisine ili kin kurdu u modelde, liderin empatik dil kullan, m, n, n astlar, n, n duygusal ba olu umuna katkı, sundu unu tespit etmiştir. Murray (2015) ise empatik ileti imin insani duygulara temas edece ini ve örgütte olumlu bir hava yarataca , n, belirtmektedir. Bu olumlu iklimin, istenen i doyumunu ve ba l, l, k gibi anahtar örgüt ç, kt, lar, n, n elde edilmesinde önemli oldu u bilinmektedir (Gutierrez-Wirsching vd., 2015). Benzer olarak bu çal, mada da okul müdürünün sözel ileti iminde kulland, , motivasyonel dilin unsuru empatik dilin, müdüre duyulan ba l, l, , artt, rd, , bulunmu tur.

Lider yönlendirici dili, izleyenlerini örgütle ve i leriyle ilgili bilgilendirdi inde, örgütün amaç ve vizyonlar, na ula ma konusunda esinledi inde kullanm, olmaktadır (Sullivan, 1988; Mayfield vd., 1995). Liderler motive edici dil ile astlar, na göz al, c, bir vizyon sunmaktadır (Conger, 1991). Çal, anlar yapt, klar, i lerin örgüte anlaml, ekilde katkı, yapt, , n, hissettiklerinde daha istekli ve h, rsl, çal, maktad, rlar (Gutierrez-Wirsching vd., 2015). Bu ba lamda astlar liderin yönlendirmeleriyle örgütün amaç ve vizyonunu gerçekle tirebilme yönünde geli me kaydedebilmelidirler. Aksi takdirde bu yönlendirmeler ile örgütlerine anlaml, katkı, lar sunamad, klar, n, alg, layan astlar, liderlerinin pe inden gitmelerinin de erli olmad, , n, dü ünmekte ve ba l, l, k hissetmemektedirler. Bu çal, mada da benzer olarak okul müdürünün yönlendirici dil ediminin kullan, m, yla ö retmenlerin ba l, l, , n, artt, rd, , bulunmu tur.

Lider anlam olu turucu dili, örgütün kültür ve de erlerini izleyenlere aktard, , durumlarda kullanm, olmaktadır. Lider bu dil ediminin kullan, m, yla örgütün kültür ve de erlerinin, izleyenler taraf, ndan daha iyi anla , lmas, n, ve benimsenmesini sa lamaktadır. Conger (1991) öykü ve mecazlar, n kullan, m, n, içeren anlam olu turucu dilin örgüt misyonlar, na ba l, l, k ve güven olu turdu unu belirtmektedir. Bu sözlü anlat, m yöntemleri liderin ileti imini daha kaliteli hale getirip insan ili kilerini güçlendirmektedir. Murray (2015) istenilen çal, an

tutumları, onun umunda öykü ve anekdot kullanmasını izleyenlere esin verici olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca bu anlatım tarzının liderin iletmek istediği mesajları yapılandırması, olduğu ileri sürmektedir. Bu şekilde astlar mesajları doğru anlamlandırılmakta ve liderlerini daha iyi tanımaktadırlar. Bu anlatım yöntemleriyle liderler, örgütlerinin geçmişiyle, değerlerini ve geleneklerini daha açık bir dille anlatma ve izleyenlerini etkileme fırsatı elde etmektedirler. Güçlü bir yöntem olarak, astların örgüte ve bu örgütün yöneticisine başlıklarını, arttırmaktadır. Bu çalışmada da benzer olarak, okul müdürünün kullandığı anlamolu turucu dilin müdüre duyulan başlıca, arttırıcı, bulunmuştur.

Önceki çalışmalarda, yöneticiler tarafından en fazla kullanılan motivasyonel dil bileşeninin yönlendirici dil, en az kullanılan ise anlamolu turucu dil olduğu görülmektedir (Chory-Assad, 2002; Demir, 2018a; Lüscher ve Lewis, 2008; Mayfield ve Mayfield, 2006; Mayfield vd., 1998; Mert, 2011; Sullivan, 1988). Dolayısıyla, bu çalışmada öğretmen algılarına göre müdürlerin en fazla kullandığı, motivasyonel dil bileşeni yönlendirici dil ve en az kullanılan bileşen ise anlamolu turucu dil olduğu bulgusu desteklenmektedir. Okul müdürlerinin iletişiminde öykü ve anekdotlardan daha az yararlandığı, söylenilebilir. Halbuki söyleyilerinde, öykü ve anekdotlardan yararlanmalar, örgütlerin başarılarında önemli olan unsurlardan kültür ve değerlerin anlaşılması, aktarılması ve benimsenmesini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, Murray (2016), iyi bir öykü ya da anekdota daha az başvururan yöneticilerin iletişimlerinde sık, olma ve ilgi çekememe problemlerini daha sık yaşayacaklarını belirtmektedir. Bu tip yöneticilerin astları ile ilgili yönlendirmede, onlara duygu aktarımında bulunmada ve onların örgütlerini benimsemelerini sağlayan anlamolu turmada eksiklik hissedecekleri açıktır.

Okul müdürleri, yöneticilik teknik yönlerini öğrenebilir ve uygulayabilir. Bu teknik beceriler yönetim biliminde önemlidir. Ancak güdüleyici bir iletişimime sahip olmadıkça insan ilişkilerinde ve yönetim sürecinde başarı olmaları, kaçınılmaz hale gelebilir. Okul müdürlerinin öğretmenlerin başlıca, şüphelenmesi ve onların desteğini alma noktasında motivasyonel dilin bileşenlerinden (yönlendirici dil, empatik dil ve anlamolu turucu dil) uygun zamanlarda yararlanmaları gerekmektedir. Bu durum insan ilişkileri, güdüleme ve etkili liderlik edebilme açılarından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca okul müdürlerinin sözleri ile bu sözlerinden sonraki davranışları uyumlu olmaları, başlıca, önemli bir öncülü olan güven tesis edilmesi açısından önemli görülmektedir. Böylelikle okul müdürü, öğretmen başlıca, sürekli hale getirebilir.

Bu araştırmanın bazı sonuçları, bulunmaktadır. Araştırmanın verileri, Hatay ilindeki ortaokullarda çalışmış öğretmenlerden elde edilmiştir. Öğretmen algıları, ölçeklere dayalı olarak ölçülmüştür. Çalışmada, bu araştırma daha geniş örneklemle ilköğretim ve liselerde çalışmış öğretmenlerle de tekrarlanabilir. Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkilerin nedenlerinin ortaya konulduğu bir çalışmaya tasarlanabilir. Bunun yanı sıra müdüre duyulan başlıca, arttırıcı başlıca faktörlerin de araştırılması, sağlayacak araştırmalar yürütülebilir. Motivasyonel dile ve müdüre duyulan başlıca, ilişkilerin sadece öğretmenlerin değil okulun diğer paydaşları tarafından da algılanabileceği vurgulanabilir.

Kaynakça

- Awamleh, N.A.H.K. (1996). Organizational commitment of civil service managers in Jordan: A field study. *The Journal of Management Development*, 15(5), 65-74.
- Balay, R. (2014). *Örgütsel başlıca*. Ankara: Pegem akademi.

- Banks, T. (2014). *The effects of leader speech and leader motivating language on employee self-esteem*. Unpublished doctorate dissertation, School of Business & Leadership, Regent University, USA.
- Başaran, E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel davranış. *Say, tay Dergisi*, 59, 125-139.
- Biggart, N.W., & Hamilton, G.G. (1984). The power of obedience. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 540-549.
- Büyüköztürk, N., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, F. V. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- Chory-Assad, R. M. (2002). Classroom justice: Perceptions of fairness as a predictor of student motivation, learning, and aggression. *Communication Quarterly*, 50 (1), 58-77.
- Conger, J. (1991). Inspiring others: The language of leadership. *Academy of Management Executives*, 1, 31-44.
- Demir, S. (2018a). Okul yöneticilerinin motivasyonel dili ile öğretmen öz yeterliliği arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Anemon Muğla Sıhpaşlı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 177-183. DOI: 10.18506/anemon.384848
- Demir, S. (2018b). Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki. *Anemon Muğla Sıhpaşlı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (5), 633-638. DOI: 10.18506/anemon.395472
- Demir, S. (2018c). *Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonunun incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Etilim Bilimler Enstitüsü, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Ersoy, S. ve Bayraktarolu, S. (2012). Örgütsel davranış. Derya Ergun ÖZLER (Ed.), *Örgütsel davranış, ta güncel konular* içinde (s.1-19). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Dubai: Oriental Press.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2012). *Yeni liderler*. (çev. Filiz NAYIR ve Osman DENİZTEKİN). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gutierrez-Wirsching, S., Mayfield, J., Mayfield, M., & Wang, W. (2015). Motivating language as a mediator between servant leadership and employee outcomes. *Management Research Review*, 38(12), 1234-1250.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Nobel yayınları.
- Karakuş, M., Toprak, M., & Gürpınar, M. (2014). Structural equation modelling on the relationships between teacher trust in manager, commitment to manager, satisfaction with manager and intent to leave. *Croatian Journal of Education*, 16(1), 165-189.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2009). *Organizational behavior* (Ninth edition). New York: McGraw-Hill International Edition.
- Locke, E.A., Latham, G.P., & Erez, M. (1988). The determinants of goal commitment. *Academy of Management Review*, 13(1), 23-29.
- Lüscher, L. S., & Lewis, M. W. (2008). Organizational change and managerial sensemaking: Working through paradox. *Academy of Management Journal*, 51 (2), 221-240.
- Mayfield, J., & Mayfield, M. (2002). Leader communication strategies: Critical paths to improving employee commitment. *American Business Review*, 20(2), 89-94.
- Mayfield, J., & Mayfield, M. (2006). The benefits of leader communication on part-time worker outcomes: A comparison between part-time and full-time employees using motivating language. *Journal of Business Strategies*, 23(2), 131-153.

- Mayfield, M., & Mayfield, J. (2009). The role of leader-follower relationships in leader communication: A test using the LMX and motivating language models. *The Journal of Business Inquiry*, 8(1), 65-82.
- Mayfield, J., Mayfield, M., & Kopf, J. (1995). Motivational language: Exploring theory with scale development. *The Journal of Business Communication*, 32 (4), 329-344.
- Mayfield, J., Mayfield, M. & Kopf, J. (1998). The effects of leader motivating language on subordinate performance and satisfaction. *Human Resource Management*, 37(3-4), 235-248.
- Mert, S. (2011). Yöneticilerin kullandıkları motivasyonel dil ve performans üzerindeki etkisi. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (26), 197-214.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Murray, K. (2015). *Liderlik dili*. (Ümit ENSOY, çev.). İstanbul: Türkiye Bankası Kültür yayıncılık.
- Murray, K. (2016). *Liderlik ve iletişim*. (Ümit ENSOY, çev.). İstanbul: Türkiye Bankası Kültür yayıncılık.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özen, H. (2013). Okul müdürlerine yönelik motivasyonel dil ölçeği: Türk kültürüne uyarılma, dil geçerliliği ve faktör yapısının incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 87-103.
- Saygı, O. ve Saygı, E. (2016). *Ağdan Zeytin liderlik*. İstanbul: Karma Kitaplar.
- Enturan, S. (2014). *Örnek olaylarla örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sullivan, J.J. (1988). Three roles of language in motivating theory. *The Academy of Management Review*, 13(1),104-115.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

Extended Abstract

Introduction

Motivational language is a method of strategical verbal communication that enhances the power and influence of leaders on subordinates. Besides that, motivational language has impacts on the individual and organizational outputs. Despite these facts, there is limited research revealing the relationship between the motivational language and key variables. Mayfield and Mayfield (2002) found a positive significant relationship between motivational language and employee commitment to organization. Differently this current study examines the relationship between motivational language and commitment to the principal, which is a focus of commitment. It is known that the feeling of commitment helps to raise positive individual and organizational key performance outcomes in organizations. So examining the relationship between these two important structures (motivational language and commitment to principal) is considered to make an important contribution to the field through presenting a new conceptual model. This study is designed to initiate important opinions regarding the impact of principal motivational language and its components on teachers' commitment to principal.

This study has an aim of determining the relationships between the motivational language and its components with the teachers' commitment to principal. In accordance with this main goals and subgoals, this current study focuses on testing these hypotheses:

H1: Principal's motivational language predicts positively and significantly teachers' commitment to principal.

H2: Principal's directing-giving language predicts positively and significantly teachers' commitment to principal.

H3: Principal's empathetic language predicts positively and significantly teachers' commitment to principal.

H4: Principal's meaning-making language predicts positively and significantly teachers' commitment to principal.

Method

Motivational language and its components perceived by teachers and teachers' commitment to the principal were examined through scales. In this study, a relational screening model is used in order to reveal the relationships among the variables. As is known this model determines the direction and level of relationships between two or more variables (Büyüköztürk et al., 2012; Karasar, 2012).

The research sample consists of 594 teachers in 46 schools that were selected randomly from the middle schools affiliated to the Ministry of National Education in Hatay city in 2018-2019 academic year. 700 surveys were distributed, 630 were back but 594 were available for data analysis and taken into analysis. According to Field (2009) and Özdamar (2003), this sample size was enough at 95% confidence interval for this population.

While 47.5% of the teachers participating in this study were male (n=282), 52.5% were female (n=312). 71.9% of the participants were married (n=427), whereas 28.1% of them were single (n=167). While the most frequent age range of the participants is 25-30 years (n=157)

with a percentage of 26.4%, the least frequent age range is between 21-25 years (71) with a percentage of 12%. The most frequent tenure range of the participants is between 1 to 5 years (n=178) with a percentage of 30%, however the least frequent tenure range is 21 and higher years with a percentage of 10.4%.

Data of this study were obtained through five-point Likert-type scales. The points of the scale are differentiated as 1= I don't agree at all; 2= I don't agree; 3= I agree partially; 4= I agree; and 5= I totally agree. Two different scales were used in this study as follows: Motivational language scale that was developed by Mayfield et al. (1995) and adapted to Turkish by Özen (2013). In this research context the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value was determined to be .95 and the results of Bartlett test of sphericity were meaningful ($p < .01$). With the remaining 18 items of 24, the original three-dimensional factorial structure has been confirmed. Directing-giving sub-dimension explained 32.27% of the total variance on its own, while empathetic language sub-dimension explained 12.84%, and meaning-making language facet sub-dimension 29.31%. These three dimensions explained 74.43% of the total variance on the scale. Cronbach's Alpha of the overall scale was 0.96. Cronbach's Alpha coefficients of three dimensions were as follows; Directing-giving language: .94, Empathetic language: .82, Meaning-making language: .94. The scale of commitment to principal was developed by Karakuş, Toprak and Gürpınar (2014). The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value was determined to be .87. In the context of this current study, the results of Bartlett test of sphericity were meaningful ($p < .01$). A single factor consisted of nine items explaining %66.76 of the total variance. Cronbach's Alpha of the scale was 0.89.

Results

According to the findings of regression analysis, motivational language used by the principal and direction-giving, empathetic and meaning-making language sub-dimensions significantly and positively predict teachers' commitment to the principal. The results also showed that the order of relative importance in the components of motivational language for predicting the commitment to the principal as follows: direction-giving language, empathetic language and meaning-making language.

Discussion

This study contributes to the knowledge of how motivational language and its components improve teachers' commitment to the principal. It may be a practical path for principals to improve teachers' commitment to the principal through taking advantages of using three components of motivational language in their communication with teachers. Principals and education policy makers are required to know that motivational language is a path of leader verbal communication that can be benefited as an effective strategy to raise positive attitudes for teachers like commitment.