

Okul Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Okula Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examining the Relationship Between School Principals' Charismatic Leadership Characteristics and Teachers' Levels of Commitment to the School

CebraİL YAKIŞIR  ^a

^aDiyanet İşleri Başkanlığı, Ankara, Türkiye cebrailyakisir@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Karizmatik Liderlik
Okula Bağlılık
Okul Müdürleri

Amaç – Bu çalışma, okul müdürlerinin karizmatik liderlik nitelikleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemektedir.

Yöntem – Bu çalışmada, nicel analiz yöntemleri kullanılarak ilişkisel tarama yöntemiyle değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Veri toplama sürecinde Ankara ilindeki devlet okullarında görev yapan 391 öğretmene rastgele örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Anketler Google Forms aracılığıyla çevrimiçi olarak dağıtılmıştır. Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ve liderlerinin karizmatik liderlik özelliklerini belirlemektir.

Gönderilme Tarihi 27 Haziran
2024

Revizyon Tarihi 11 Kasım
2024

Kabul Tarihi 15 Kasım 2024

Bulgular – Bulgular, karizmatik liderlik ile öğretmenlerin okula bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve meslekte çalışma süresi gibi demografik özelliklerinin de karizmatik liderlik algıları ve okula bağlılıkları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerde değişime açıklık görülse de örgütsel bağlılık düzeyleri erkeklerden düşüktür. Genç ve az deneyimli öğretmenlerde değişime daha yatkınlık vurgulanmıştır. Eğitim seviyesi ve okul kademesi liderlik ve bağlılık üzerinde etkili değildir. Karizmatik liderlik ile öğretmenlerin bağlılık düzeyleri arasında pozitif ilişki belirtilmiştir. Sonuçlar, yöneticilerin liderlik becerilerini güçlendirmeleri ve değişime açık kültürlerin teşvik edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Tartışma – Araştırma bulgularına dayanarak, okul müdürleri için karizmatik liderlik eğitimleri düzenlenmeli, yenilikçi bir okul kültürü teşvik edilmelidir. Genç öğretmenlere mentorluk sağlanmalıdır. Kadın öğretmenler için iş-yaşam dengesini destekleyici esnek çalışma saatleri sunulmalıdır. Bu öneriler, öğretmenlerin bağlılığını ve eğitim kalitesini artırabilir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Charismatic Leadership
Commitment to School
School Principals

Purpose – This research aims to examine the relationship between the charismatic leadership characteristics of school principals and the level of teachers' commitment to the school.

Design/methodology/approach – This study employed a relational screening method and quantitative analysis techniques to investigate the associations between variables. Data collection involved reaching 391 teachers employed in public schools in Ankara through a random sampling approach. Surveys were administered online using Google Forms. The primary objective of the study is to assess teachers' levels of organizational commitment and the charismatic leadership traits of their leaders.

Received 27 June 2024

Revised 11 November 2024

Accepted 15 November 2024

Findings – The findings show that there is a positive and significant relationship between charismatic leadership and teachers' commitment to school. In addition, it was determined that demographic characteristics of teachers such as gender, age and length of service in the profession also have an effect on charismatic leadership perceptions and commitment to school. Although openness to change is seen in female teachers, their organizational commitment levels are lower than males. It was emphasized that young and less experienced teachers are more prone to change. Level of education and school stage do not have an effect on leadership and commitment. A positive relationship was stated between charismatic leadership and teachers' commitment levels. The results reveal that administrators should strengthen their leadership skills and encourage cultures that are open to change.

Article Classification:

Research Article

Discussion – Based on the research findings, charismatic leadership training should be organized for school principals and an innovative school culture should be encouraged. Mentorship should be provided to young teachers. Flexible working hours that support work-life balance should be offered to female teachers. These suggestions can increase teachers' commitment and the quality of education.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Yakışır, C. (2024). Okul Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Okula Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 16 (4), 2354-2364.

1. GİRİŞ

Günümüzde insan hayatının daha karmaşık hâle gelmesi, bireyleri farklı amaçlara sahip olmalarına rağmen ortak bir hedef etrafında birleştirmektedir. Bu durum, liderlik özelliklerinin zamanla değişime uğradığını göstermektedir (Özkan, 2016: 616). Özellikle, karizmatik liderlik kavramı bu değişimin önemli bir örneğidir. Karizmatik liderlik terimi, ilk defa Alman düşünür, sosyolog ve ekonomi politik uzmanı Max Weber tarafından bilim dünyasına kazandırılmıştır. Weber, bu terimi karizmatik yetki kavramı ile birlikte kullanarak literatürde yer bulmasını sağlamıştır (Deliveli, 2010: 43).

Karizmatik liderlik, liderin sahip olduğu çekicilik ve karizmanın izleyicileri üzerindeki etkisiyle tanımlanmaktadır. Paksoy (2012), karizmatik lideri, izleyenlerinin değer, gaye ve ihtiyaçlarında değişiklik meydana getiren kişi olarak tanımlamaktadır. Karizma, izleyicilerin lidere güven duyması ve koşulsuz sadakat göstermesini temel alan gizemli bir çekim gücünü ifade etmektedir. Bu tanımlarda, karizmanın liderin bir niteliği olduğu kabul edilir ve grup içindeki nadir kişilerin sahip olduğu bir çekicilik biçiminde kendini göstermektedir. Antonakis ve diğerlerine (2016) göre karizmatik lider, çevresel değişime neden olan birey olarak görülmektedir. Karizmatik liderler genellikle siyasi, dini ve ekonomik sıkıntıların yaşandığı dönemlerde ortaya çıkmaktadır. Anderson ve Sun'a (2017) göre karizmatik liderlik, takipçilerinin kişisel menfaatlerini gözden çıkardığı ve liderin savunduğu yol için gece gündüz çabaladığı bir liderlik türüdür. Bu doğrultuda, karizmatik liderliğin yalnızca bir çekim gücü değil, aynı zamanda örgütsel değişim ve dönüşüm süreçlerinde oynadığı kritik rolü anlamak önem kazanmaktadır.

Yapılan araştırmalarda, karizmatik liderliğin sonuçlarının çalışanların motivasyonunda ve iş gücünde artışa sebep olduğu görülmüştür. Bu tür liderler, kişisel menfaatlerinin ötesinde, örgütleri dönüştüren işbirlikçi amaçlar için çalışmaktadırlar. Bu sebeple, karizmatik liderlik kavramı dönüşümcü liderlikle yakından ilişkilidir (Messick ve Kramer, 2005). Avolio ve Yammarino'nun (1990) çalışmalarına göre, karizmatik liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında belirgin bir bağlantı bulunmaktadır.

Eğitim örgütleri ve yöneticileri için başarıyı yakalamak ve bu başarıyı sürdürmek hem bir hedef hem de varlıklarını sürdürmeleri için temel bir gerekliliktir (Karadağ, 2007). Ancak, başarıya ulaşmak sadece bir hedef olmaktan öte, bu hedefe ulaşmayı sağlayan faktörlerin işleyişi ve kalitesi de büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, okul yöneticileri, mali kaynakların ve insan kaynağının etkin biçimde kullanılmasına yoğunlaşmalıdır. (Ekinci ve Yıldırım, 2012). Eğitim örgütlerinin, kaliteyi artırmak ve sürekli başarıyı sağlamak için öğretmen davranışlarına yoğunlaşması gerekmektedir (Çobanoğlu ve Badavan, 2017).

21. yüzyılın eğitim kurumlarının etkinliğini artırmada ve hedeflenen başarıya ulaşmada okula bağlılık, önemli bir değişken olarak öne çıkmaktadır (Aslan, 2013). Bağlılık, kelime anlamıyla "birine karşı bağlı olma durumu, sevgi, saygı ile yakınlık gösterme, yakınlık duyma, sadakat" olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, kişiyi bir eyleme ya da oluşuma bağlayan süreç olarak ifade edilebilir (Luchak ve Gellatly, 2007). "Bağlılık" kavramı, The American Heritage College sözlüğünde "etkin katılım" olarak tanımlanmıştır. Literatürde ise, "bir düşünceye, gruba, kişiye ya da kuruma bağlılığın, sahip olunan diğer bütün değerlerden daha üstün olduğu bir tutum, bir değer kavramı ya da duygu" olarak açıklanmıştır (Öncül, 2000).

Kurumlar ve yöneticiler, yenilikçi yaklaşımlar benimseyerek öğretmenlerin bağlılıklarını artırmayı hedeflemektedir. Çünkü öğretmenlerin örgütlerine duydukları bağlılık ve iş tatminleri, hem bireysel performanslarını hem de örgüt performansını doğrudan etkileyebilir (Doğan ve Kılıç, 2007). Bu bağlamda, kurumlarda istenilen etkililiği sağlamak için öğretmenlerin devamlılığını ve motivasyonunu artırmak, iş tatminlerini sağlamak ve aidiyet, sadakat ile güven duygularını pekiştirmek yöneticilerin sorumluluğu haline gelmiştir (Bil ve Balcı, 2018; Pirohov-Tóth, 2019).

Robbins ve Judge'a (2013) göre örgütsel bağlılık, çalışanın belirli bir kurum ve onun hedefleriyle özdeşleşme derecesidir. Al-Jabari ve Issam'a (2019) göre okula bağlılık, çalışanın kurumdaki verimliliğini ölçmeye yarayan bir derece veya araçtır. Okula bağlılığı, örgüt hedeflerine sadık olan ve bu hedeflere ulaşmak için sürekli çaba gösteren öğretmenler ve diğer çalışanlar oluşturmaktadır.

Eğitim örgütlerinde başarı ve sürdürülebilirliğin sağlanması, büyük ölçüde öğretmenlerin bağlılığına bağlıdır. Bağlılık, öğretmenlerin işlerine ve kurumlara duydukları derin sevgi ve saygıyı ifade etmektedir. Bu bağlamda, liderler, öğretmenlerin bağlılığını artırmak için çeşitli stratejiler geliştirmelidirler. Örneğin, öğretmenlere karar alma süreçlerinde daha fazla söz hakkı vererek onların kendilerini değerli hissetmelerini

sağlayabilirler. Ayrıca, profesyonel gelişim fırsatları sunarak öğretmenlerin mesleki tatminlerini artırabilirler. Eğitim kurumlarında, yöneticilerin öğretmenlerin bağlılıklarını artırmak için yenilikçi ve proaktif yaklaşımlar benimsemeleri gerekmektedir. Örneğin, düzenli geri bildirim ve performans değerlendirme sistemleri kurarak öğretmenlerin gelişim alanlarını belirlemek ve bu alanlarda destek sağlamak, onların kuruma olan bağlılıklarını artırabilir. Ayrıca, takım çalışmasını ve işbirliğini teşvik eden projeler ve etkinlikler düzenlemek, öğretmenler arasında dayanışma ve ortak hedeflere yönelik çalışma kültürünü güçlendirebilir.

Çalışanların örgütle olan bağlılık düzeyi, örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve başarısının sağlanması açısından kritik bir unsur olarak görülmektedir. Okullar, insana yatırım yapan ve bu yatırımı topluma kazandırmayı hedefleyen kurumlardır. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması, okulların örgütsel verimliliğine önemli katkılarda bulunmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerine yapılan çalışmalar dikkatle izlenmekte ve sonuçları değerlendirilmektedir (Özdemir, 2019). Öğretmenlerin gönüllü olarak okulları için çaba göstermesi, okulun amaç ve değerlerine inanıp benimsemesi ve görev yaptıkları okulda devam etme isteği, onların örgütsel bağlılığını ortaya koyan önemli göstergelerdir (Sezgin, 2010).

Sillins ve Mulford (2004), öğretmenlerin okulla özdeşleşme düzeyini, öğrenciler ve yöneticilerle olan ilişkilerini ve okuldaki görevlerinin öğrencilerin gelecekteki hayatına olan faydasını okula bağlılık olarak tanımlamaktadır. Hylton ve Thomson (2005) ise, okula bağlılığın birçok yararının olduğunu belirtmektedir. Örneğin, okulda çeşitli faaliyetlere katılan ve okula olumlu duygular besleyen öğretmenlerin iş motivasyonunun daha yüksek olma olasılığı bulunmaktadır. Ayrıca, Manlove (1998), okula bağlılık seviyesinin yüksek olmasının, öğretmenlerin okulda karşılaştıkları riskli ergen davranışlarını ve okul terk oranlarını azaltmaya yardımcı olduğunu vurgulamaktadır. Buna karşılık, okula bağlanmama durumu öğretmenler için soyutlanma ve izolasyona yol açabilmektedir.

Örgütlerin başarıya ulaşmasında liderlerin rolü de oldukça kritiktir. Karizmatik liderlik, bu bağlamda dikkat çeken bir liderlik tarzıdır. Karizmatik liderlerin en belirgin özelliklerinden biri, izleyicileri için ortak bir görev, vizyon ve amaçlara yüksek düzeyde bağlılık göstermeleridir. Degroot ve diğerleri (2000), karizmatik liderlerin takipçilerine rol model olduğunu ve bu bağlamda örgüt çalışanlarının örgüte yüksek bağlılık gösterdiğini ifade etmektedirler. Karizmatik liderler, takipçilerini motive ederek ve onlara ilham vererek, örgütün hedeflerine ulaşma yolunda büyük bir etki yaratmaktadır.

Eğitim örgütlerinde başarıyı sağlamak ve sürdürmek için liderlerin karizmatik özelliklere sahip olması büyük önem taşımaktadır. Karizmatik liderler, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak onların okula olan bağlılıklarını güçlendirmektedirler. Bu tür liderler, öğretmenlerin kendilerini değerli ve önemli hissetmelerini sağlayarak, onların okula ve öğrencilere yönelik çabalarını artırmaktadır. Ayrıca, karizmatik liderler, okulun vizyon ve misyonunu öğretmenlerle paylaşarak ortak bir amaç doğrultusunda çalışmalarını teşvik etmektedirler. Sonuç olarak, eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve liderlerin karizmatik özellikleri, okulun başarısını ve sürdürülebilirliğini sağlamak için önemli unsurlardır. Öğretmenlerin okula bağlılığını artırmak ve onların motivasyonunu yüksek tutmak, eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmasında büyük bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, okul müdürlerinin karizmatik liderlik eğilimlerinin, eğitim kurumlarındaki etkisini inceleyerek, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki rolünü ve bu liderlik tarzının eğitimde sürdürülebilir başarıya olan katkılarını ortaya koymaktır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada veri toplama sürecinde nicel analiz yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın yöntemi olarak ilişkisel tarama yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, araştırmanın temel amacına uygun olarak değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak kullanılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H₁: Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özelliklerine bağlı öğretmenlerin cinsiyet/yaş/meslekte çalışma süresi/görev yapılan okul kademesine göre farklılaşmaktadır.

H₃: Öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri ile cinsiyet/yaş/ meslekte çalışma süresi/görev yapılan okul kademesine göre farklılaşmaktadır.

2.2. Evren ve Örneklem

Anketler, 11 Mayıs 2024 ile 17 Mayıs 2024 tarihleri arasında Ankara ilinde görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde devlet okullarında çalışan yetmiş üç bin öğretmen oluşturmaktadır. Bu evrenin tamamına ulaşılması mümkün olmadığından bu evrenden örneklem alınmıştır. Bu bağlamda araştırmanın örneklemine ise bu evrenden rastgele seçilen 391 öğretmen teşkil etmektedir. Araştırmanın etik kurallara uygunluğunun belirlenmesi amacıyla İstanbul Gelişim Üniversitesi İşletme Doktora Programı Etik Kurulu'ndan 10.05.2024 tarihli 2024-06 karar nolu etik kurul onayı alınmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterli olması, elde edilen bulguların genellenebilirliğini artırmaktadır.

Bu araştırmada gerekli verileri toplamak için rastgele örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Rastgele örnekleme yöntemi, her bireyin araştırma örneklemine seçilme şansının eşit olduğu ve bu sayede örneklemin evreni temsil etme olasılığının yüksek olduğu bir yöntemdir. Bu yöntemin kullanılması, araştırma bulgularının güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmaktadır.

2.2. Veri Toplama Aracı ve Veri Seti

Araştırma kapsamında kullanılan anket formu, araştırmacı tarafından oluşturulan 7 soruluk demografik form, "Karizmatik Liderlik Ölçeği" ve "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni içermektedir. Bu ölçekler, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ve liderlerinin karizmatik liderlik özelliklerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Karizmatik Liderlik Ölçeği: Karizmatik Liderlik Ölçeği, Özdemir ve Pektaş tarafından 2020 yılında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipinde 25 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar, her bir maddeye ilişkin düşüncelerini ifade etmek için 1'den 5'e kadar olan bir derecelendirme yaparlar: Hiç katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Az katılıyorum (3), Çok katılıyorum (4) ve Tamamen katılıyorum (5). Ölçek altı farklı boyuttan oluşmaktadır.

Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ise Üstüner tarafından 2009 yılında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu ölçek de 5'li Likert tipinde olup 17 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar, her bir maddenin kendileri için ne kadar geçerli olduğunu değerlendirmek için 1 ile 5 arasında bir değer seçerler: Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Çoğu zaman (4) ve Her zaman (5). Ölçek, tek boyuttan oluşmaktadır.

2.3. Verilerin Analizi

Bu araştırmada verilerin analizi SPSS 23 programı aracılığıyla yapılmış ve çalışma %95 güven düzeyinde yürütülmüştür. Değişkenler arasındaki ilişkileri değerlendirmek amacıyla korelasyon testi uygulanmıştır. Ölçeklerin demografik değişkenlerle olan ilişkisini incelemek içinse t-testi ve ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Bu testlerden önce, analizlerin parametrik ya da parametrik olmayan yöntemlerle yapılmasına karar verebilmek için normallik testi uygulanmıştır.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa
Karizmatik Liderlik Ölçeği	25	0,984
Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	17	0,988

Cronbach's alfa katsayısı değerlendirildiğinde, ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır:

- 0.00 ile 0.40 arası: Bu aralıkta yer alan ölçekler güvenilir kabul edilmemektedir.
- 0.40 ile 0.60 arası: Düşük güvenilirlik seviyesine işaret etmektedir.
- 0.60 ile 0.80 arası: Bu değerler, ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.
- 0.80 ile 1.00 arası: Yüksek güvenilirlikte kabul edilmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçları özetleyen tabloda, her bir ölçeğe ait güvenilirlik analizleri sonucunda hesaplanan Cronbach's Alfa değerleri sunulmaktadır. Bu değerlere göre, Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği yüksek düzeyde güvenilirlik sergilemektedir. Bu durum, söz konusu ölçeklerin tutarlı ve geçerli veri sağladığını ve dolayısıyla araştırmanın bulgularının güvenilirliğini artırdığını göstermektedir.

3. BULGULAR

Tablo 2. Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	195	49,9
	Erkek	196	50,1
Yaş	22-30	111	28,4
	31-39	110	28,1
	40-49	111	28,4
	50-65	59	15,1
Öğrenim Durumu	Lisans	312	79,8
	Lisansüstü	79	20,2
Meslekte çalışma süresi	3 yıl veya daha az	93	23,8
	4-6 yıl	61	15,6
	7-10 yıl	39	10,0
	10 yıl ve üzeri	198	50,6
Görev Yapılan Okul Kademesi	İlkokul	128	32,7
	Ortaokul	127	32,5
	Lise	136	34,8

Tablo 2'de, katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini kapsamlı bir şekilde sunmaktadır. Cinsiyet dağılımına baktığımızda, katılımcıların %49,9'u kadın ve %50,1'i erkektir. Bu, cinsiyet dağılımının oldukça dengeli olduğunu göstermektedir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %28,4'ü 22-30 yaş aralığında, %28,1'i 31-39 yaş aralığında, %28,4'ü 40-49 yaş aralığında ve %15,1'i 50-65 yaş aralığındadır. Bu veriler, katılımcıların büyük çoğunluğunun 22-49 yaş aralığında yoğunlaştığını göstermektedir. Eğitim durumu dağılımına baktığımızda, katılımcıların %79,8'i lisans mezunu, %20,2'si ise lisansüstü mezundur. Bu, yüksek bir eğitim seviyesine sahip katılımcıların çoğunlukta olduğunu göstermektedir. Meslekte çalışma süresi açısından, katılımcıların %23,8'i 3 yıl veya daha az, %15,1'i 4-6 yıl, %10,0'ı 7-10 yıl ve %50,6'sı 10 yıl veya üzeri bir süredir çalışmaktadır. Bu, yarısından fazlasının 10 yıl veya daha uzun süredir mesleklerinde çalıştığını göstermektedir. Görev yapılan okul kademesi incelendiğinde, katılımcıların %32,7'si ilkokul, %32,5'i ortaokul ve %34,8'i lise kademesinde görev yapmaktadır. Bu veriler, katılımcıların görev yaptığı okul kademelerinin oldukça dengeli bir dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Betimleyici İstatistikler

	ort.	ss.	min.	maks.	çarpıklık	basıklık
Vizyonu belirleme ve açıklama	22,17	7,16	6	30	-0,817	-0,376
Çevresel duyarlık gösterme	26,12	8,02	7	35	-0,923	-0,080
Sıra dışı davranışlar sergileme	10,04	3,57	3	15	-0,393	-0,820
Kişisel risk üstlenme	13,28	4,70	4	20	-0,396	-0,855
Üye ihtiyaçlarına duyarlık gösterme	11,21	3,67	3	15	-0,867	-0,302
Mevcut durumu sürdürmeme	7,08	2,42	2	10	-0,675	-0,534
Karizmatik Liderlik Ölçeği	89,91	26,91	25	125	-0,854	-0,163
Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	60,73	20,18	17	85	-0,683	-0,633

Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Bu ölçeklerden elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerinin +3 ile -3 aralığında olması, normal dağılım varsayımını karşılamak için yeterli kabul edilmiştir (Hopkins & Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Bu değerlendirmeye göre, Karizmatik Liderlik Ölçeği ve alt boyutları ile Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 4. Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arası Korelasyon Testi

		Karizmatik Liderlik Ölçeği	
Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	r	0,726	
	p	0,000	

Tabloda, Karizmatik Liderlik Ölçeği ile Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği arasındaki ilişki testinin sonuçları sunulmaktadır. Sonuçlara göre, Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanları ile Karizmatik Liderlik Ölçeği puanları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Cinsiyetleri Bakımından Karşılaştırılması

	Kadın		Erkek		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Vizyonu belirleme ve açıklama	22,19	7,00	22,15	7,34	0,058	0,954
Çevresel duyarlık gösterme	26,06	7,90	26,17	8,16	-0,132	0,895
Sıra dışı davranışlar sergileme	10,03	3,61	10,05	3,53	-0,056	0,955
Kişisel risk üstlenme	12,94	4,58	13,63	4,80	-1,453	0,147
Üye ihtiyaçlarına duyarlık gösterme	11,19	3,65	11,23	3,71	-0,107	0,915
Mevcut durumu sürdürmeme	7,34	2,41	6,82	2,41	2,161	0,031*
Karizmatik Liderlik Ölçeği	89,76	26,44	90,05	27,45	-0,105	0,916
Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	58,27	21,37	63,18	18,65	-2,424	0,016*

Tabloda katılımcıların cinsiyet gruplarına göre Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçları, kadın katılımcıların mevcut durumu sürdürmeme alt boyutunda erkeklere kıyasla daha yüksek puan aldığını göstermektedir. Buna ek olarak, kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık ortalamalarının erkek öğretmenlerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, erkeklerin kadınlara kıyasla kurumlarına karşı daha güçlü bir aidiyet hissettiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Yaşları Bakımından Karşılaştırılması

	22-30		31-39		40-49		50-65		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Vizyonu belirleme ve açıklama	22,84	7,19	21,70	6,98	22,23	7,02	21,69	7,77	0,567	0,637
Çevresel duyarlık gösterme	26,81	7,98	25,34	7,71	26,35	7,91	25,81	8,88	0,682	0,563
Sıra dışı davranışlar sergileme	10,10	3,57	9,81	3,57	10,27	3,64	9,93	3,48	0,334	0,800
Kişisel risk üstlenme	13,20	4,71	13,38	4,80	13,45	4,62	12,95	4,71	0,174	0,914
Üye ihtiyaçlarına duyarlık gösterme	11,48	3,57	11,09	3,64	11,21	3,59	10,97	4,13	0,319	0,811
Mevcut durumu sürdürmeme	7,70	2,24	7,07	2,33	6,91	2,43	6,24	2,67	4,907	0,003*
Karizmatik Liderlik Ölçeği	92,13	26,75	88,39	26,62	90,42	26,27	87,59	29,22	0,525	0,665
Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	63,40	19,33	58,09	20,08	61,57	19,63	59,07	22,58	1,476	0,221

Tabloda katılımcıların yaşlarına göre Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanlarının ANOVA testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre;

Yaş grupları arasında mevcut durumu sürdürmeme alt boyut puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, 22-30 yaş arasında olanların mevcut durumu sürdürmeme alt boyut puanı, 50-65 yaş arasında olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 7. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Eğitim Durumları Bakımından Karşılaştırılması

	Lisans		Lisansüstü		t	p
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Vizyonu belirleme ve açıklama	22,45	7,03	21,10	7,64	1,492	0,136
Çevresel duyarlık gösterme	26,37	7,85	25,10	8,65	1,259	0,209
Sıra dışı davranışlar sergileme	10,04	3,53	10,06	3,74	-0,062	0,950
Kişisel risk üstlenme	13,41	4,58	12,80	5,14	1,031	0,303
Üye ihtiyaçlarına duyarlık gösterme	11,35	3,58	10,68	3,99	1,441	0,150
Mevcut durumu sürdürmeme	7,12	2,37	6,91	2,63	0,689	0,491
Karizmatik Liderlik Ölçeği	90,73	26,11	86,66	29,83	1,202	0,230
Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	60,94	20,23	59,92	20,08	0,398	0,691

Tabloda katılımcıların eğitim durum gruplarına göre Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanının bağımsız örneklem t testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre eğitim durum grupları arasında Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 8. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Meslekte Toplam Çalışma Süreleri Bakımından Karşılaştırılması

	3 yıl veya daha az		4-6 yıl		7-10 yıl		10 yıl ve üzeri		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
	Vizyonu belirleme ve açıklama	23,53	6,42	21,41	7,96	21,79	6,11	21,85		
Çevresel duyarlık gösterme	27,44	7,04	25,52	8,47	25,49	6,86	25,80	8,49	1,366	0,256
Sıra dışı davranışlar sergileme	10,41	3,27	9,64	4,02	9,59	3,29	10,08	3,61	0,834	0,477
Kişisel risk üstlenme	13,85	4,15	12,84	5,11	12,82	5,01	13,25	4,75	0,764	0,515
Üye ihtiyaçlarına duyarlık gösterme	11,88	3,17	10,92	3,84	11,10	3,57	11,02	3,85	1,626	0,187
Mevcut durumu sürdürmeme	7,98	1,82	7,13	2,59	7,08	1,99	6,64	2,59	8,647	0,000*
Karizmatik Liderlik Ölçeği	95,09	23,07	87,46	29,20	87,87	24,20	88,63	28,21	1,867	0,139
Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	65,18	18,11	57,69	21,96	57,79	17,41	60,16	20,81	2,636	0,053

Tabloda katılımcıların meslekte toplam çalışma sürelerine göre Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanlarının ANOVA testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; Meslekte çalışma süresi grupları arasında mevcut durumu sürdürmeme alt boyut puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, meslekte 3 yıl veya daha az çalışanların mevcut durumu sürdürmeme alt boyut puanları, 10 yıl ve üzeri süredir çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 9. Ölçek Puanlarının Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Kademesi Bakımından Karşılaştırılması

	İlkokul		Ortaokul		Lise		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Vizyonu belirleme ve açıklama	22,77	7,10	21,42	7,18	22,32	7,21	1,185	0,307
Çevresel duyarlık gösterme	26,59	8,06	25,46	8,04	26,28	7,98	0,683	0,505
Sıra dışı davranışlar sergileme	10,31	3,64	9,69	3,42	10,12	3,62	1,035	0,356
Kişisel risk üstlenme	13,34	4,49	12,76	4,60	13,72	4,95	1,405	0,247
Üye ihtiyaçlarına duyarlık gösterme	11,43	3,58	11,01	3,73	11,21	3,72	0,420	0,658
Mevcut durumu sürdürmeme	7,14	2,43	7,16	2,35	6,95	2,49	0,304	0,738
Karizmatik Liderlik Ölçeği	91,59	27,13	87,48	26,14	90,59	27,45	0,810	0,445
Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	62,55	20,24	59,33	19,92	60,33	20,38	0,850	0,428

Tabloda katılımcıların görev yaptıkları okul kademesi gruplarına göre Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanının ANOVA testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına

göre görev yapılan okul kademesi grupları arasında Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada okul müdürlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, kadın katılımcıların "mevcut durumu sürdürmeme" alt boyutundaki puanları erkek katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Bu durum, kadın öğretmenlerin yenilikçi ve değişim odaklı olmaya daha meyilli olduğunu göstermektedir. Ancak, kadınların "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçek" puanının erkeklere göre daha düşük olması, kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklerden daha az olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, literatürde bazı çalışmalarda desteklenmiştir. Örneğin, Kanter (1977), kadınların iş yerinde daha az destek aldıkları ve daha az sosyal bağlantıya sahip oldukları için örgütsel bağlılıklarının düşük olabileceğini öne sürmektedir.

22-30 yaş arasındaki öğretmenlerin "mevcut durumu sürdürmeme" alt boyut puanının, 50-65 yaş arasındakilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu, genç öğretmenlerin değişim ve yeniliklere daha açık olduğunu göstermektedir. Ingersoll (2001) tarafından yapılan bir çalışma, genç öğretmenlerin iş tatminsizliği ve tükenmişlik yaşama eğilimlerinin daha yüksek olduğunu, bu nedenle mevcut durumu değiştirme isteğinin de daha yüksek olabileceğini belirtmektedir.

Araştırma bulguları, eğitim durumu grupları arasında Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, eğitim seviyesinin karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, literatürde bazı çalışmalarda desteklenmektedir. Örneğin, Bass ve Avolio (1994), eğitim seviyesinin liderlik yetenekleri üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını, ancak eğitimle kazanılan deneyim ve bilgilerin liderlik performansını dolaylı olarak etkileyebileceğini belirtmektedir. Yukl (2010) da, liderlik özelliklerinin büyük ölçüde bireyin kişisel yetenekleri ve deneyimleri ile şekillendiğini, eğitim seviyesinin bu özellikler üzerinde sınırlı bir etkisi olduğunu öne sürmüştür.

Analiz sonuçları, mesleki deneyimi 3 yıl veya daha az olan öğretmenlerin "mevcut durumu sürdürmeme" alt boyutundaki puanlarının, 10 yıl veya daha uzun süredir çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, meslekte daha az deneyime sahip öğretmenlerin değişime ve yeniliklere daha açık olduğunu göstermektedir. Huberman (1989), mesleki yaşamın ilk yıllarındaki öğretmenlerin, daha deneyimli meslektaşlarına göre daha fazla değişim ve yenilik arayışında olduklarını belirtmektedir. Benzer şekilde, Day ve Gu (2007), genç öğretmenlerin enerjik ve idealist olduğunu, ancak zamanla mesleki tatminsizlik ve tükenmişlik yaşayabileceklerini öne sürmektedir.

Araştırma sonuçları, görev yapılan okul kademesi grupları arasında Karizmatik Liderlik Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin okul kademesi ne olursa olsun, karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde de benzer sonuçlar bulunabilir. Örneğin, Leithwood ve Jantzi (2000), okul kademesinin öğretmenlerin liderlik algıları ve bağlılıkları üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını, ancak okul kültürü ve yönetim tarzının daha etkili faktörler olduğunu belirtmektedir.

Yapılan korelasyon analizi neticesinde Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı ile Karizmatik Liderlik Ölçek puanı arasında pozitif yönlü yüksek bir bağın olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, karizmatik liderlik özelliklerine sahip okul müdürlerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Pozitif yönlü yüksek bir korelasyon, karizmatik liderlik özelliklerine sahip müdürlerin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini artırdığını ifade eder. Karizmatik liderler, vizyoner bakış açısı, ilham verici motivasyon, bireysel ilgi ve entelektüel teşvik gibi özelliklere sahiptir. Bu liderlik özellikleri, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını ve kuruma olan sadakatlerini artırmada etkili olabilir. Literatürde de benzer sonuçlara ulaşan araştırmalar yer almaktadır. Seltzer ve Bass (1987), Gül (2003) ve Yusifov (2023) araştırmalarında örgütsel bağlılık ile karizmatik liderlik arasında yüksek bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Cinel (2008) ve Yılmaz (2018) ise araştırmalarında karizmatik liderlik algısının örgütsel bağlılığı artırdığını dile getirmişlerdir. Arabacı ve diğerleri (2014) karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık

arasındaki ilişki düşük düzeyde bulmuşlardır. Bass ve Avolio (1994) ise karizmatik liderlerin, takipçilerini motive etme ve örgütsel bağlılığı artırma konusunda önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Bu sonuçlar ile araştırmamız uyumludur.

Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Okul müdürleri ve yönetici kadrolar için karizmatik liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programları düzenlenmelidir. Bu programlar, liderlerin vizyon belirleme, ilham verme, bireysel ilgi gösterme ve entelektüel uyarım gibi karizmatik liderlik özelliklerini güçlendirmeye odaklanmalıdır. Öğretmenlerin mevcut durumu sürdürmeme eğilimlerini desteklemek için yenilikçi ve değişime açık bir okul kültürü teşvik edilmelidir. Özellikle genç ve meslekte az deneyime sahip öğretmenler için destekleyici programlar ve mentorluk sistemleri oluşturulmalıdır. Öğretmenlerin finansal streslerini azaltmak ve örgütsel bağlılıklarını artırmak için, maaş ve ek ödenekler konusunda adil ve yeterli düzenlemeler yapılmalıdır. Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak için, iş-yaşam dengesini destekleyen esnek çalışma saatleri, kreş hizmetleri ve benzeri politikalar uygulanmalıdır. Bu öneriler, devlet okullarındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırarak, eğitim kalitesini ve öğrenci başarılarını olumlu yönde etkileyebilir. Eğitim politikaları ve uygulamaları, öğretmenlerin motivasyonunu ve liderlik kapasitelerini destekleyici şekilde tasarlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Al Jabari, B., & Issam, G. (2019). Organizational commitment: A review of conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Anderson, M. H., & Sun, P. Y. (2017). Reviewing leadership styles: overlaps and the need for a new 'full-range' theory. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76-96.
- Antonakis, J., Bastardo, N., Jacquart, P., & Shamir, B. (2016). Charisma: An ill-defined and ill-measured gift. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 293-319.
- Arabacı, İ. B. (2014). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1), 192-221.
- Aslan, Ü. (2013). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (1990). Operationalizing charismatic leadership using a levels of analysis framework. *Leadership Quarterly*, 1, 193-208.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bil, E., & Balcı, A. D. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cinel, M. O. (2008). *Karizmatik liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık unsurları üzerindeki etkileri ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çobanoğlu, F., & Badavan, Y. (2017). Başarılı okulların anahtarı: etkili okul değişkenleri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 114-134.
- Day, C., & Gu, Q. (2007). Variations in the conditions for teachers' professional learning and development: Sustaining commitment and effectiveness over a career. *Oxford Review of Education*, 33(4), 423-443.
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292.
- DeGroot, T., Kiker, D. S., & Cross, T. C. (2000). A meta-analysis to review organizational outcomes related to charismatic leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4), 356-372.
- Deliveli, Ö. (2010). *Yönetimde yeni yönelimler bağlamında lider yöneticilik*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Doğan, D. D., & Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29.
- Ekinci, Ö., & Yıldırım, A. (2012). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50(4), 717-729.
- Huberman, M. (1989). The professional life cycle of teachers. *Teachers College Record*, 91(1), 31-57.
- Hylton, F., & Thomson, S. (2005). Damalı gökkuşağı: Bolivya'da çözüm. *New Left Review*.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Karadağ, İ. (2007). *İlköğretim beşinci sınıf öğrencilerinin akademik başarılarının sosyal destek kaynakları açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112-129.
- Luchak, A. A., & Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.
- Manlove, J. (1998). The influence of high school dropout and school disengagement on the risk of school-aged pregnancy. *Journal of Research on Adolescence*, 8(2), 187-220.
- Messick, D. M., & Kramer, R. M. (2005). *The psychology of leadership: New perspectives and research*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Mahwah, New Jersey.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve eğitim bilimleri sözlüğü*. İstanbul: Millî Eğitim Basımevi.
- Özdemir, İ. H. (2019). *Okul yönetimindeki kayırmacılığın örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin öğretmen algılarına göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Özdemir, M., & Pektaş, V. (2020). Conger-Kanungo karizmatik liderlik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 2-18.
- Özkan, M. (2016). Liderlik hangi sıfatları, nasıl alıyor? Liderlik konulu makalelerin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 615-639.
- Paksoy, M. (2012). *Çalışma ortamında insan ve toplam kalite yönetimi*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Pirohov-Tóth, B. (2019). Role of management in the effect on employee motivation of organizational performance – Hungarian case study. *Journal of Economics and Business*, 2(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Örgütsel davranış* (Çev. Ed.: İ. Erdem). Ankara: Nobel Yayınları.
- Seltzer, J., & Bass, B. M. (1987). Transformational leadership: Beyond initiation and consideration. Annual Meeting of the American Psychological Association, New York.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(156), 142-159.

- Silins, H., & Mulford, B. (2004). Schools as learning organisations – effects on teacher leadership and student outcomes. *Schools Effectiveness and School Improvement*, 15(3-4), 443-466.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Yılmaz, M. (2018). *Karizmatik liderlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık: Osmaniye araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, T.C. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. Prentice Hall.
- Yusifov, N. (2023). *Karizmatik liderliğin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Özel sektör çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, T.C. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankırı.